

Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Lima

Emotional intelligence and leadership styles in employees of a private company in the city of Lima

Mery Rosa Espino Uribe

Maestra en Gestión de los servicios de salud, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Meryrosa21@hotmail.com, ORCID:0000-0002-3262-8586, google académico:https://scholar.google.es/citations?viewop=new_articles&hl=es&imq=Mery+Espino+Uribe#

Maritza Roxana Campos Campos

Maestra en tecnología educativa, Universidad Cesar Vallejo – Lima. ORCID:0000-00022070879X. [google académico.https://scholar.google.es/citation?hl=es&user=sgEAF0AAAAJ](https://scholar.google.es/citation?hl=es&user=sgEAF0AAAAJ)

RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo hacer una correlación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Lima. Se plantean algunos antecedentes de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo; posteriormente se realiza una conceptualización de la inteligencia emocional como una manera de mejora en la institución, y finalmente, se enfatiza en los estilos de liderazgo como base para el desarrollo de la institución. Se concluyó que existe evidencia para afirmar que la inteligencia emocional se relaciona con los estilos de liderazgo en los colaboradores de la empresa de Lima encuestados, siendo coeficiente de correlación Tau de Kendall de 0.804 indica nivel de correlación alta de las variables.

Palabras clave: Inteligencia Emocional, Estilos de Liderazgo, Gestión

JOURNAL OF BUSINESS
and entrepreneurial
studies

ISSN: 2576-0971



<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>

Atribución/Reconocimiento-NoComercial- Compartir Igual 4.0 Licencia Pública Internacional — CC

BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

Journal of Business and entrepreneurial
EI

<http://journalbusinesses.com/index.php/revista>
eISSN: 2576-0971

journalbusinessentrepreneurial@gmail.com

ABSTRACT

This article aims to make a correlation between emotional intelligence and leadership styles in professional collaborators of a private company in the city of Lima. Some antecedents of emotional intelligence and leadership styles are raised; Later, a conceptualization of Emotional Intelligence is carried out as a way to improve the institution, and finally, emphasis is placed on leadership styles as a basis for the development of the institution. It was concluded that there is evidence to affirm that Emotional Intelligence is related to the leadership styles in the employees of the Lima company surveyed, with a correlation coefficient of Kendall's Tau_b of 0.804 indicating a high level of correlation of the variables.

Keywords: Emotional Intelligence, Leadership Styles, Management

1. Introducción

En la presente investigación se pretende establecer si la inteligencia emocional (IE) y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Lima están relacionadas, sabiendo que ya es casi una mega tendencia que las empresas sobre todo privadas están incorporando la inteligencia emocional en la evaluación de sus RRHH además de considerarla como un requisito en los perfiles de contratación, en igual caso con la finalidad de dinamizar el trabajo en equipo y mejorar la productividad laboral se busca identificar que el estilo de liderazgo necesita la entidad para cumplir sus objetivos.

Los cambios ocurridos tanto en las empresas como en la economía están poniendo un creciente énfasis en los elementos de la Inteligencia emocional (Rychen y Hersh Salganik, 2006). Esto repercute en las exigencias a los egresados universitarios por parte del mercado laboral, que busca en ellos, además de los conocimientos académicos, un valor agregado en sus habilidades sociales y emocionales, como destacan Goleman (2002) y Caruso y Salovey (2004). Lo anterior abre un gran campo para la investigación sobre las capacidades emocionales de los jóvenes profesionistas, provocando el surgimiento de numerosos conceptos que han llegado a tomarse coloquialmente como sinónimos, sin considerar necesario aclarar sus diferencias (Fragoso, 2015). Manejar las emociones en un entorno laboral para ser más productivo.

De acuerdo con Udaya y Suriyan (2010), la inteligencia emocional de los ejecutivos tiene una relación con sus prácticas de liderazgo porque la inteligencia emocional empodera a los líderes con la habilidad de intuir las necesidades de sus seguidores y además, les da herramientas para satisfacer estas necesidades. Esta relación entre inteligencia emocional y liderazgo ha sido estudiada por varios autores (Barbuto y Burbach, 2006; Dulewics, Young y Dulewics, 2005; Gardner y Stough, 2002; Barling, Slater y Kelloway, 2000), sin embargo, aún no ha sido estudiada en el contexto latinoamericano. Sosik y Megerian (1999), mencionan que la inteligencia emocional ha ganado popularidad como una necesidad absoluta para lograr un liderazgo efectivo y predicen que son más efectivos

los líderes con una gran inteligencia emocional, (Cali,2016). Ya se menciona la relación entre lo emocional y el liderazgo como clave del empoderamiento laboral.

Las emociones, según se deduce de este modelo, se presentan como un fenómeno individual, transparente, intenso e inmediato. No tienen una base aprendida, histórica, cultural, de clase o económica que sea relevante. Son igualmente definidas para todos los seres humanos. Esta abstracta y acrítica definición oculta que el efecto final de la IE no es comprender las propias emociones, sino hacer que el individuo se sienta aceptado, auténtico y perteneciente al grupo. (Manrique, 2015). Algo que tiene más que ver con la domesticación y la estandarización y que adquiere su fuerza, no de la potencia del concepto, sino de una vinculación no consciente con lo sagrado. Aquello que es inefable, discriminador y diferente de las demás realidades humanas.

Existen muchas definiciones de la inteligencia emocional, de acuerdo con Gardner (1993), define la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas. Al definir la inteligencia como una capacidad esta se convierte en una habilidad que se puede desarrollar, no niega la existencia de un componente genético dentro de la misma, pero sostiene que esas potencialidades se van a desarrollar de una u otra manera dependiendo del medio ambiente, las experiencias vividas, la educación recibida, etc. (Carmona, 2015). Se le considera ya como una habilidad para conducir las emociones, analizar, descifra las emociones de sus compañeros, sensación de bienestar y efectividad en su labor, además de ser impulsor de hábitos que puedan mejorar la producción y el rendimiento en el trabajo.

En cuanto a los estilos de liderazgo las acciones ejecutadas por el líder, que empoderan al grupo, permiten que los otros actores se adhieran a una causa común y se consoliden como seguidores y seguidoras en pos de quien tiene la posibilidad empoderarles y cumplir la causa. En medio de las acciones de empoderamiento realizadas por el sujeto líder, la totalidad de miembros adquiere liderazgo, participando y dirigiendo acciones. Se convierten en líderes y el actor que los ha empoderado se posiciona como un agente moral. En este proceso, los seguidores ponen en juego sus conocimientos y los adecuan para posibilitar las alternativas que pueda ofrecer su líder, (Navarro,2016). Se lidera con el ejemplo y con la motivación personal y laboral para establecer una conexión colaborativa entre los colaboradores.

La búsqueda continua de crecimiento ha presionado a las empresas a incluir la internacionalización como una herramienta para lograr mejores resultados financieros, incrementar su cuota de mercado, alcanzar mayor competitividad y diversificar sus operaciones (Cotae,2009).

Es por esto que en todas las organizaciones es crucial el rol de los jefes de equipo, gerentes, coordinadores, presidentes, entre otros, porque están en contacto directo con las personas y de ellos depende la consecución de los resultados por parte de los colaboradores, y, por ende, el desarrollo y sostenibilidad de las compañías, (Escandón 2016). Estos estilos de liderazgo no deben ser entendidos como únicos, el líder puede

emplear un estilo u otro de acuerdo a como se presente la situación en cada uno de ellos.

El estilo de liderazgo constituye el patrón de conducta visto por terceros, así como la percepción de sí mismo respecto de la posición y actuación del líder, lo que moviliza a los seguidores a realizar lo que se les ha requerido (Guillén, Maysy Korotov, 2015). Existen múltiples formas de tipificarlos los estilos de liderazgo; sin embargo, la perspectiva dominante distingue entre liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y laissez faire (Rodríguez, E, 2017).

Se examinó trabajos previos internacionales como: Pereira (2015), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. Descriptiva correlacional, no experimental, cuantitativa, el autor concluye que: Los empleados de la empresa poseen un nivel promedio de inteligencia emocional, lo que indica que poseen un óptimo manejo de las situaciones adversas en las que se desenvuelven. Al respecto, Hernández (2014), tuvo como objetivo, establecer la correlación entre inteligencia emocional y liderazgo, mediante una investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental y cuantitativa, concluyó que los resultados de la prueba de liderazgo sugieren la orientación hacia el liderazgo autocrático en los que ocupan puestos de mandos altos, en tanto que el liderazgo liberal se enmarca en los sujetos de género femenino y en los mandos medios. De la misma manera, Sepúlveda (2014). Su Objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo. Es un estudio descriptivo exploratorio, no experimental y cuantitativo, El autor concluye que: se evidencian distintos estilos de liderazgo, pero la muestra posee un promedio en general inclinado hacia el estilo transaccional, se observaron diferencias tanto en la IE como en el liderazgo entre hombres y mujeres; los hombres poseen mejor estabilidad y desarrollo de la inteligencia emocional y un estilo de liderazgo Transformacional, las mujeres en cambio su estilo de liderazgo es transaccional.

Con relación a los trabajos previos nacionales podemos mencionar: Barbaran (2017), tuvo como objetivo general determinar la relación entre la inteligencia emocional, aplicada, descriptivo, correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal. Concluyó que existe correlación significativa entre la inteligencia emocional y las habilidades sociales, nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de, 634. A lo que, Colichon (2017), tuvo como objetivo determinar la influencia de la inteligencia emocional y habilidades sociales en estudiantes de secundaria, cuantitativo, no experimental, básica y explicativo, concluyendo que: la inteligencia emocional y las habilidades sociales influyen en la conducta de los estudiantes. Así mismo, Urbano (2016) tuvo como objetivo de determinar la influencia de las habilidades sociales, inteligencia emocional, sustantivo descriptivo, no experimental transversal explicativo, causal ex post facto, Las conclusiones del estudio indican que las habilidades sociales y la inteligencia emocional influyen positivamente en la gestión institucional como se demuestra con la capacidad predictora de sig. de cambio = 0,000, existe influencia entre las variables y es de una magnitud alta.

Entre las teorías relacionadas a la inteligencia emocional está la de Daniel Goleman, afirma que en la prehistoria nuestras funciones de supervivencia eran primitivas y se basaban en respuestas simples para mantenernos con vida, es por esa razón que la zona del tallo encefálico (la zona cerebral más primitiva) es la encargada de regular funciones como la respiración, digestión y temperatura corporal. Con el paso de las generaciones, fuimos aprendiendo nuevas maneras de relacionarnos y nuestro cerebro fue evolucionando, adaptándose así a nuestro modo de vida más avanzado. Se dice que el sistema límbico (aquél encargado de regular nuestra conducta emocional) sufrió una enorme evolución. Si bien es cierto que nuestra capacidad para razonar nos permite solucionar problemas y situaciones eficazmente, no es el secreto de la felicidad humana ni del éxito personal. Goleman afirma que el Coeficiente Intelectual tan solo predice del 10 al 20% del éxito en la vida. Parece ser prácticamente irrelevante en nuestras relaciones, lo que importa al fin y al cabo no son nuestras capacidades intelectuales sino nuestras aptitudes personales. (Goleman, 2013).

Con relación a las teorías de los estilos de liderazgo, la teoría de Kurt Lewin, en la que habla sobre los tres estilos de liderazgo, basada en los experimentos que llevó a cabo en el año 1939. Este fragmento de su obra tuvo un gran impacto en otra rama de la psicología: la industrial, también llamada psicología del trabajo o de las organizaciones, que analiza la conducta en el marco del mundo laboral. Sin embargo, la teoría del liderazgo de Lewin no es útil sólo para analizar el contexto de las organizaciones, sino que puede aplicarse a cualquier grupo humano con características estructurales como la jerarquización o el intento de alcanzar uno o más objetivos. (Sánchez, 2015)

A partir de las teorías expuestas podemos formular el problema general: ¿Cuál es la relación de la Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Lima? La justificación teórica es dar a conocer los diferentes conceptos y teorías que refuercen a las organizaciones que están incorporando la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo. Tiene como propósito brindar un aporte en los conocimientos teóricos y científicos. También se justificó de forma práctica porque la presente investigación va a permitir que los directivos de la empresa privada de Lima, tengan conocimiento de la correlación que hay entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo, vista desde una perspectiva del personal directivo, a fin de que se empleen en la forma correcta, practica y oportuna para incrementar sus conocimientos y puedan tener un mejor desempeño laboral que redundará en beneficio de la entidad.

Finalmente se justificó metodológicamente ya que el trabajo es tipo básico ya que aporta al conocimiento científico, se utilizará correctamente el instrumento de medición la cual es una encuesta validada por juicio de expertos. Dadas las razones expuestas conlleva a plantear el objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en una empresa privada de la ciudad de Lima. De igual manera se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y

los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Lima.

En esta empresa privada de la ciudad de Lima, las evaluaciones de inteligencia emocional y estilos de liderazgo no se han realizado, son muy pocas las capacitaciones referentes al manejo de las emociones en el trabajo y la identificación de un estilo de liderazgo eficiente, se percibe poca motivación, observamos escasa capacitación en temas relacionados con habilidades blandas, manejo de conflictos y coaching. Esto conlleva a una atención de nivel regular a los usuarios y proveedores. Es por ello que la investigación tiene como fin establecer la correlación entre las variables de estudio en la empresa de la ciudad de Lima.

2. Materiales y métodos

La presente investigación fue de enfoque cuantitativo porque usa la recaudación de datos con el fin de comprobar la hipótesis y estadística. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El tipo de investigación fue básica porque contribuye al conocimiento de la problemática de estudio. El diseño de la investigación es no experimental, porque no se van a alterar las variables de estudio. “La investigación no experimental, es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en la que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”, y de corte transversal; ya que se realizó en un momento único. (Hernández et al, 2006). Así mismo es correlacional, por estudiar la relación entre variables en una investigación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). El método fue hipotético deductivo, ya que se probaron las hipótesis y se obtuvo conclusiones.

Se empleó una población censal, se seleccionó el total de la población comprendida por 80 colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Piura, cuya participación en esta encuesta fue voluntaria y con el consentimiento de los directivos de la empresa.

Los instrumentos utilizados para medir las variables fueron validados por juicio de expertos, se verificaron los contenidos y la estructura de los ítems, también se efectuó la validez de constructo y de criterio, para alcanzar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el método estadístico del alfa de Cronbach que dio como resultado para la variable inteligencia emocional (Alfa = 0.882) y para la variable estilos de liderazgo (Alfa = 0.888); dichas validaciones y confiabilidad de los instrumentos, se ejecutaron a partir de los datos que se obtuvieron de la prueba piloto.

La técnica utilizada fue la encuesta, como método estadístico se aplicó la estadística descriptiva para los niveles de las variables, dimensiones y la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis. Si se incrementa la inteligencia emocional mejoraran los estilos de liderazgo, en la medida que los usuarios y proveedores sean mejor atendidos, por lo tanto, se refleja en la calidad de atención en esta empresa. Ambas variables van a generar en la empresa una ventaja competitiva.

3. Resultados

Se aplicó estadística descriptiva para los niveles de las variables y dimensiones y la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis.

Se realizó el método de Baremación para las variables inteligencia emocional y estilos de liderazgo, con el fin de determinar los rangos y niveles de los resultados, se tomó en cuenta la cantidad de preguntas y la escala de Likert aplicada en el instrumento

Tabla 1

La baremación de variables

Var. Inteligencia Emocional		Var. Estilos de Liderazgo	
General	Cualitativo	General	Cualitativo
90 – 120	Alta	126 – 170	Alta Preval.
57 - 89	Media	80 - 125	Mediana Pre.
24 – 56	Baja	34 – 79	Baja Preval.

Fuente propia

Luego de realizar la Baremación se procedió a analizar los datos recolectados por medio del software SPSS 26, se obtuvieron los siguientes resultados para la variable capacitación:

Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación Tau_b de Kendall
Liderazgo transformacional	0.873
Liderazgo transaccional.	0.842
Liderazgo Laissez Faire.	0.804

Tabla 2

Comparación de las correlaciones de los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional

Estilo de Liderazgo	Coefficiente de correlación Tau_b de Kendall
Liderazgo transformacional	0.873
Liderazgo transaccional.	0.842
Liderazgo Laissez Faire.	0.804

Fuente: Cuestionario de resolución de Inteligencia E. y Estilos de Liderazgo

Como se observa la más alta correlación corresponde al estilo de liderazgo transformacional

y la inteligencia emocional, seguido del liderazgo transaccional y la inteligencia emocional con 0.842 y finalmente el liderazgo Laissez faire y la inteligencia emocional con 0.804.

Contrastación de la Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Lima.

Hipótesis Nula

No existe relación significativa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Lima.

Correlación

		E. Liderazgo	Inteligencia Emocional
E. Liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,804**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25
Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	,804**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	25	25

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El resultado del coeficiente de correlación Tau de Kendall de 0.804 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis General. Se ha demostrado que los estilos de liderazgos, transformacional transaccional y Laissez Faire se relacionan cada uno con la inteligencia emocional; se puede decir que en general la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo se relacionan significativamente en los colaboradores profesionales de una empresa privada de la ciudad de Lima.

4. Discusión

En la investigación presentada “Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en una empresa de la ciudad de Lima 2020”, se obtuvo que el coeficiente de correlación Tau de Kendall de 0.804 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), señala que se encuentra en el nivel de correlación alto entre las variables de estudio. Se corroboró con Sepúlveda (2008), puesto que coincide en afirmar que los dirigentes poseen distintos

estilos de liderazgo, pero siempre existe uno prevalente como el encontrado en la investigación realizada que es el transformacional siendo que está siendo una variable administrativa se relaciona con la inteligencia emocional al coincidir en haber encontrado un coeficiente de correlación Tau de Kendall de 0.842 los que representó una alta asociación entre las variables.

Igualmente, de los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados la presente investigación corrobora lo planteado por Hernández (2014), puesto que coincide en reafirmar que el estilo de liderazgo pueda poseer una persona está relacionado con la inteligencia emocional que posee; en este sentido persona con alta inteligencia emocional gestionaran mejor la práctica de su liderazgo; coincidiendo igualmente con lo planteado por Bustamante (2013); siendo que la correlación encontrada del coeficiente de correlación Tau de Kendall de 0.873 estableció que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica I; Existe relación significativa entre la Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores profesionales de una empresa de la ciudad de Lima; esto es, el liderazgo transformacional en un nivel de baja prevalencia, el 11.8% de los colaboradores presentan una inteligencia emocional baja, por otro lado, el liderazgo transformacional en un nivel de mediana prevalencia, el 38.2% de los colaboradores presentan una inteligencia emocional media. Así mismo, el liderazgo transformacional en un nivel de alta prevalencia, el 38.2% de los colaboradores presentan una inteligencia emocional alta; es decir que dentro de los estilos de liderazgo el liderazgo transformacional es que presenta una alta correlación.

5. Conclusiones

La inteligencia emocional tiene relación coeficiente de correlación Tau de Kendall de 0.804 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), señala que se encuentra en el nivel de correlación alto entre las variables de estudio, afirmándose la hipótesis propuesta si la aplicación de uso de la inteligencia emocional de los colaboradores fuera constante, entonces se considerará de uso frecuente, por lo tanto, los colaboradores serán beneficiados con mayores conocimientos para poder adoptar un mejor desempeño laboral.

Los estilos de liderazgo son muy relevantes para las instituciones, empresas y organizaciones; es de suma importancia para lograr un mejor desempeño laboral, por lo tanto, deben capacitarse en la elección del estilo de liderazgo correcto para lograr un mejor desempeño laboral.

I Referencias

- Barbaran, Javier. (2017). Inteligencia emocional y las habilidades sociales en universitarios de una facultad de educación – Lima 2016. UCV. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17089>
- Colichon, C. (2017). Inteligencia emocional y habilidades sociales en la conducta disruptiva de estudiantes del nivel secundaria. UCV. ¿Recuperado de: repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5223/Colichon_CME.pdf
- Cali, Armando. (2016). La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa. Revista Ciencia UNEMI. Vol. 8 - N° 15, septiembre 2015, pp. 119 – 125. ISSN: 13904272 Disponible en: [http://201.159.222.36/bitstream/123456789/3110/1/la%20inteligencia%](http://201.159.222.36/bitstream/123456789/3110/1/la%20inteligencia%20emocional.pdf)
- Carmona, Patricia, (2015). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. Sapienza Organizacional, 2(3),53-68. ISSN: 2443-4256. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=5530/553056601004>
- Escandon, Diana, M. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales, 32(139),137-145. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=212/21246274004>
- Fragoso, Rocío, L. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? Revista Iberoamericana de Educación Superior, VI (16),110-125. ISSN: 1677-1724 Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2991/29913852200>
- Goleman, D. (2013), Emotional and social competency inventory, Nueva York, Hay Group. Redalyc. Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior
- Hernández, et al. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Editorial Mc Grill. México.
- Hernández, A. (2014). Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango. Universidad Rafael Landivar. Guatemala. Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Hernandez-Maria.pdf>
- Manrique, Rafael, S. (2015). La cuestión de la inteligencia emocional. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 35(128),801-814. ISSN: 0211-5735. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2650/265045386008>
- Navarro, Claudia. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. Revista Educación, 40(1),53-66. ISSN: 0013-7545

0379-7082.Disponible

en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44043204004>

Pereira, S. (2015). “Nivel de inteligencia emocional y su influencia en el desempeño laboral”. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de:

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Pereira-Sulma.pdf>

Rodríguez, E. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile Contabilidad y Negocios, vol. 12, núm. 23, 2017.Disponible en:

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281653513010>.DOI

Sánchez, José. (2015). Percepciones sobre liderazgo. Ra Ximhai, 11(4),161-170.ISSN: 1665-0441. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=461/46142596010>

Sepúlveda M. (2008). Inteligencia Emocional y Liderazgo. Universidad Academia del Humanismo Cristiano. Chile. Recuperado de:

<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/514/tesis%20tpsic>

Urbano, A. (2016). Habilidades sociales, inteligencia emocional y su influencia en la gestión institucional del Director en las instituciones educativas de Huarochirí 2015.UCV.Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4593/Urbano_AOA.pdf?sequence=1&isAllowed=