

# UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

## ESCUELA DE POSGRADO



### TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

---

**Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras,  
Trujillo - 2023**

---

#### **Área de investigación**

Relaciones humanas laborales

#### **Autor:**

García Martell, José Milton

#### **Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Miranda Robles Juan Carlos

**Secretario:** Ruiz Flores Aníbal Mario

**Vocal:** Yzquierdo Pérez Luis Enrique

#### **Asesor:**

Hidalgo Lama, Jenry Alex

**Código ORCID:**  <https://orcid.org/0000-0001-5901-3752>

**TRUJILLO - PERÚ**

**2024**

**Fecha de Sustentación: 2024/06/18**

---

## Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023

---

### ORIGINALITY REPORT

---

14%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

---

### PRIMARY SOURCES

---

1

[repositorio.upao.edu.pe](https://repositorio.upao.edu.pe)

Internet Source

6%

2

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Internet Source

4%

3

[repositorio.usanpedro.edu.pe](https://repositorio.usanpedro.edu.pe)

Internet Source

3%

4

[repositorio.une.edu.pe](https://repositorio.une.edu.pe)

Internet Source

1%

5

Submitted to Universidad TecMilenio

Student Paper

1%

6

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Internet Source

1%

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

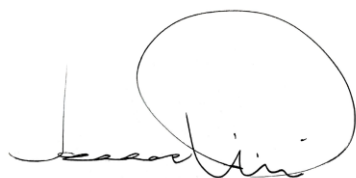
## Declaración de originalidad

Yo, Jenry Alex Hidalgo Lama, docente del Programa de Estudio de Administración y de Postgrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada: **“Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023”**, del autor Br. García Martell, José Milton.

dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 14%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 06 de junio del 2024
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Lugar y fecha: Trujillo, 06 de junio del 2024




Jenry Alex Hidalgo Lama

**Asesor**

DNI: 17893908

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5901-3752>



García Martell, José Milton

**Autor**

DNI: 40896604

## DEDICATORIA

*"Dedico con profundo agradecimiento este trabajo a mis seres queridos, pilares inquebrantables a lo largo de mi travesía académica. A mis padres, cuyo amor incondicional y sacrificios han trazado cada paso de mi educación. A mi hijo Irvin, mi fuente inagotable de inspiración, a mi hermana por su apoyo incansable en todas las circunstancias, y a mi novia Dayana, quien comparte conmigo un prometedor horizonte. Mi gratitud se extiende a todos aquellos que, de diversas maneras, han contribuido a mi formación y crecimiento. Este logro no solo es mío, sino también suyo. ¡Gracias por ser parte fundamental de mi historia!"*

## **AGRADECIMIENTO**

“En primer lugar, agradezco a Dios por la fortaleza, sabiduría y guía que me ha brindado durante todo este proceso académico. A mis padres, Blanca y José, cuyo amor incondicional y sacrificios han allanado el camino para alcanzar este logro. A mi hijo, Irvin Gabriel Jason, mi fuente constante de inspiración y motivación, por ser la luz que ilumina cada paso de mi camino.

A mi novia, Dayana, estoy agradecido por su apoyo inquebrantable y su visión optimista, que ha sido mi faro en los momentos desafiantes. A mi hermana, Nelly Isabel, por ser mi confidente y apoyo incondicional en cada fase de esta travesía.

Mi reconocimiento y gratitud especial a mi asesor de tesis, el Dr. Jenry Hidalgo, por su orientación experta, paciencia, dedicación y gran maestro, que han sido cruciales en la realización de este trabajo. Cada uno de ustedes ha sido parte integral de este éxito, y por eso, les expreso mi profundo agradecimiento por su contribución y presencia constante en este viaje académico.”

## RESUMEN

Esta investigación ha considerado por objetivo determinar la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023 empleando un tipo de investigación básica, de diseño no experimental, correlacional en una muestra formada por 9 directivos de instituciones financieras: Compartamos financiera (2), Crediscotia (3), Confianza (1), Proempresa (1), Qapaq (1), Efectiva (1) a quienes se les aplicó el instrumento de Inteligencia Emocional y una muestra formada por 139 colaboradores de dichas instituciones; los principales resultados mostraron que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional y transaccional, con significancias de 0.000 pero no existe relación entre inteligencia emocional y estilo de liderazgo laizzez faire; asimismo se obtuvo un coeficiente de Spearman de 0.558 y una significancia de  $0.000 < 0.05$  indicando relación entre las variables, por lo cual se aceptó la hipótesis afirmativa rechazando la nula; se concluyó que existe relación moderada entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los directivos de entidades financieras.

**Palabras Clave:** Inteligencia emocional, liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo laizzez faire

## ABSTRACT

This research has considered the objective of determining the relationship between emotional intelligence and leadership styles in managers of financial institutions, Trujillo - 2023 using a type of basic research, non-experimental, correlational design in a sample made up of 9 managers of financial institutions. : Compartamos financial (2), Crediscotia (3), Confianza (1), Proempresa (1), Qapaq (1), Efectiva (1) to whom the Emotional Intelligence instrument was applied and a sample made up of 139 collaborators of said institutions; The main results showed that there is a moderate positive relationship between emotional intelligence and the transformational and transactional leadership style, with significance of 0.000, but there is no relationship between emotional intelligence and the laizzes faire leadership style; Likewise, a Spearman coefficient of 0.558 and a significance of  $0.000 < 0.05$  was obtained, indicating a relationship between the variables, for which the affirmative hypothesis was accepted, rejecting the null; It was concluded that there is a moderate relationship between emotional intelligence and leadership styles in managers of financial entities.

*Keywords:* Emotional intelligence, leadership, transformational leadership, transactional leadership, laizzes faire leadership

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN .....	3
2.1. Planteamiento del Problema .....	3
2.2. Justificación .....	11
2.3. Objetivos.....	12
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	13
3.1. Diseño del Estudio.....	13
3.2. Población .....	13
3.3. Muestra, muestreo .....	14
3.4. Operacionalización de Variables .....	14
3.5. Procedimiento y técnicas .....	16
3.6. Plan de análisis de datos .....	17
3.7. Consideraciones éticas .....	17
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. REFERENCIAS .....	31
IX. ANEXOS .....	35



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la Población de Estudio .....	13
Tabla 2. Distribución de la Muestra de Estudio .....	14
Tabla 3. Matriz de Operacionalización de Variables .....	15
Tabla 4. Baremos de medición de los Estilos de Liderazgo .....	17
Tabla 5. Nivel de Inteligencia Emocional de los Gerentes.....	19
Tabla 6. Estilo de Liderazgo de los Gerentes .....	20
Tabla 7. Prueba de Normalidad .....	21
Tabla 8. Escala Valorativa Coeficiente de Spearman.....	22
Tabla 9. Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional .....	22
Tabla 10. Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional .....	23
Tabla 11. Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo laizzes faire .....	24

## I. INTRODUCCIÓN

La inteligencia emocional con el tiempo ha cobrado un especial interés en las organizaciones, dado que influye en varios factores como los estilos de liderazgo ejercidos (De la Cruz, 2020)

En estos tiempo ya no es tan relevante el coeficiente intelectual o habilidades analíticas y estratégicas de un líder, pues ahora se trata de la capacidad del líder de formar buenos equipos de trabajo a la vez que cumple con metas de trabajo establecidas, desarrollando un cierto estilo de liderazgo que permita que los colaboradores se desarrollen pues todos son seres emocionales, es por esto necesario que el líder domine y gestione sus emociones para poder empatizar bien con el personal, de lo contrario puede ganarse una imagen de ser un líder ausente (García y Giménez, 2010).

Las emociones, son consideradas como parte esencial del ser humano (Duque et al., 2017) por lo que hace buen tiempo se viene estudiando el nivel de influencia de las emociones en el comportamiento de los colaboradores en instituciones o empresas. Asimismo, referentes teóricos consideran que se muestra relación entre el comportamiento de un líder y su inteligencia emocional la cual llega a determinar sus interacciones (Biedma, 2021); se menciona también que cuando un individuo es incorporado al mundo laboral, su capacidad emocional es muy valorada marcando así la diferencia en su proceso de socialización al interior de la organización (Jiménez, 2018).

Siendo así, esta investigación considera en el capítulo 1 una descripción breve acerca de las bases que promueven el desarrollo de este estudio, realizando una explicación breve de los capítulos en los que se divide esta investigación.

El capítulo 2, aborda el planteamiento del problema, con teorías que dan un sustento a tal planteamiento; mencionando aspectos importantes relacionados a inteligencia emocional y estilos de liderazgo, se citan también algunos trabajos efectuados en el exterior, a nivel nacional los cuales fueron empleados en la discusión de resultados. En este capítulo también se formula la pregunta de investigación, se trazan los objetivos y se señala la justificación del estudio.

En el capítulo 3, se muestra la metodología del estudio, determinando el diseño de investigación, la población y muestra, así como el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, se señala también la técnica e instrumento empleados en la recolección de datos.

El capítulo 4, muestra los resultados del estudio mediante el uso de la estadística descriptiva por la cual se expone el nivel de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo predominante en los directivos de instituciones financieras; también se ha hecho uso de la estadística inferencial con la prueba de normalidad y la prueba no paramétrica de Spearman para responder a objetivos de investigación.

En el capítulo 5, es efectuada la discusión de resultados, comparándolos con los de otras investigaciones que fueron plasmadas en la parte de antecedentes de estudio.

Se brindan las conclusiones del estudio y se formulan recomendaciones, se listan además las referencias bibliográficas que se emplearon para brindar un apoyo teórico al estudio.

## II. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1. Planteamiento del problema

Los distintos escenarios comerciales y económicos fomentan en las organizaciones incertidumbre respecto al cumplimiento de sus procesos y toma de decisiones, debiendo ser dirigidas por gerentes capaces de enfrentar los retos que la sociedad actual demanda, deben ser dinámicos, participativos, creativos, con control emocional ante circunstancias (Harvard Business Publishing Education, 2020).

Las personas al ejercer un liderazgo de nivel superior logran mejorar el mundo que les rodea, dado que el cumplimiento de sus objetivos se encamina en cumplir otros objetivos comunes, en sociedad, necesitando un estilo de liderazgo enfocado principalmente en el servicio, el líder debe tener el respaldo de su equipo, debe ser capaz de potenciar en los trabajadores el desarrollo de sus iniciativas y creatividad, fomentando el espíritu de equipo, la responsabilidad, la pertenencia y el empoderamiento, potencian la autoestima del personal (Gonzales, 2016)

Para Radhwan et al. (2020), la inteligencia emocional en directivos guarda relación significativa en el compromiso laboral, mejorando la autoeficacia y resiliencia de colaboradores, según resultados obtenidos en cinco bancos de Bahrein.

A nivel internacional, el reconocido autor Goleman (2014), señala que una pregunta habitual es sobre la característica que hace que un individuo logre destacar en su trabajo, que si bien influye el conocimiento, lo que realmente distingue a un empleado de otro es la inteligencia emocional, su habilidad para distinguir emociones propias y de otros, por este motivo las empresas vienen valorando más esta habilidad al momento de las contrataciones, siendo para el autor las habilidades más destacadas la orientación al logro, empatía e influencia (World Economic Forum, 2020)

En Perú, son cada vez más las habilidades interpersonales valoradas por empresas, estas se relacionan con la inteligencia emocional, siendo necesario la autorregulación y autocontrol con manejo adecuado de estrés, es importante que los gerentes y jefaturas sean asertivos al momento de tomar decisiones, mostrando trabajo en equipo y adecuada comunicación (El Peruano, 2022). La IE es vista en muchas empresas como la clave para acceder a cargos de liderazgo, permitiendo el desarrollo de habilidades blandas, la IE

permitirá enfatizar la comunicación tanto inter como intrapersonal, puede fortalecerse con la práctica (Andina, 2021)

Respecto a los directivos o gerentes de entidades financieras en Trujillo, se ha podido apreciar según opiniones de colaboradores que algunos no cuentan con habilidades para manejar personas, siendo difícil que apoyen el desarrollo del personal, les cuesta dar órdenes, capacitar, por el contrario incurren en el despido para evitar trabajar con un colaborador que necesita apoyo, la mayoría de gerentes nunca ha realizado un curso de liderazgo y las organizaciones suelen ver a esta capacitación como un costo, además en los procesos de reclutamiento a veces no se consideran estos lineamientos para las contrataciones, obviando en muchos casos ascender a personal por no prepararlos en temas de liderazgo y control emocional.

Según lo expuesto, se ha trazado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023?

Asimismo, con el fin de dar respuesta a los objetivos propuestos se ha realizado una búsqueda bibliográfica, en la que se ha podido obtener los siguientes antecedentes:

A nivel internacional, Arias (2023), en su estudio realizado en México, tuvo por objetivo aplicar el instrumento MATRUJ para medir la influencia de la inteligencia emocional sobre el liderazgo en empleados de mando medio de un centro corporativo, se aplicó un estudio de tipo cuantitativo en una muestra de 30 mandos medios, se trata de un estudio descriptivo correlacional, el resultado obtenido considera un coeficiente de correlación  $R = 0.812$  entre inteligencia emocional y liderazgo según Pearson con significancia = 0.000 se concluyó que la IE influye de manera positiva en el liderazgo de los colaboradores de mando medio.

Feliz y Contreras (2021), en su investigación realizada en República Dominicana, tuvo por objetivo identificar el impacto de la IE en el liderazgo visto en época de pandemia, aplicado en supervisores, se trata de un estudio de enfoque cuantitativo, transeccional, correlacional, con una población formada por 75 colaboradores (18 supervisores, 57 subordinados), los resultados mostraron que el estilo de liderazgo que predomina es el empático en el 61.11% según cuestionario de IE y según cuestionario de liderazgo predomina el liderazgo transformacional en el 61.11%, la correlación dada entre IE y estilos

de liderazgo según Pearson muestra un coeficiente de 0.772 y una significancia de 0.000 por lo que se concluyó que la IE se relaciona en 77.2% con los estilos de liderazgo.

Solé (2021), en su investigación realizada en España, tuvo por objetivo analizar cuán importante es la IE para ser un buen líder, se trata de una revisión bibliográfica con búsquedas en EBSCO, Dialnet, Proquest; los resultados indicaron que en la práctica los líderes combinan los estilos de liderazgo según las circunstancias, e importante que los directivos se conozcan a sí mismos y sus límites para ser buenos líderes, se apreció que la IE está más presente en estilos de liderazgo de coach y visionario y menos presente en el timonel y autoritario, se concluyó que el tándem IE – Liderazgo es inseparable.

A nivel nacional se encontraron los siguientes antecedentes:

Bernal (2022), en su estudio realizado en Lima, tuvo por objetivo establecer la relación entre IE y liderazgo efectivo en colaboradores del Banco de Crédito del Perú, empleó un estudio de tipo descriptivo, de diseño no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo, en una población de 180 empleados del banco y una muestra de 123 colaboradores, como resultado obtuvo que el nivel de aptitud personal es desarrollada en el 84%, la aptitud social es desarrollada según la capacidad emocional en el 83%, en habilidades personales el nivel es bajo en el 50%, en habilidades interpersonales el nivel es regular en el 61%, en habilidades grupales el nivel es alto en el 83%; se concluyó que la IE se relaciona con el liderazgo efectivo, con un Rho de Spearman de 0.554 nivel positivo moderado y una significancia de 0.000

Espino y Campos (2021), en su investigación realizada en Lima, tuvo por objetivo medir la relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo presente en trabajadores de una empresa privada de Lima. Se trata de una investigación tipo básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, aplicada en una muestra de 25 colaboradores, los resultados mostraron una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional con coeficiente Tau b de Kendall de 0.873, correlación positiva entre liderazgo transaccional e IE con coeficiente = 0.842, correlación entre liderazgo laizzes faire e IE con coeficiente = 0.804; los estilos de liderazgo y la IE obtuvieron un coeficiente de 0.804, se concluyó que existe relación positiva entre estas variables.

Rodríguez (2019), en su investigación efectuada en Cerro de Pasco, tuvo por objetivo identificar la relación entre IE y estilos de liderazgo, así como con el liderazgo eficaz,

aplicables en una institución pública, se trata de un estudio de tipo cuantitativo correlacional, no experimental, en una muestra de 87 gestores públicos, se empleó el cuestionario BarOn EQ-i para medir IE, este se adaptó en Perú por Dra. Ugarriza, en estilos de liderazgo así como para liderazgo eficaz se contó con el cuestionario MLQ 5X-Short, como resultado se obtuvo una correlación positiva media entre IE y estilos de liderazgo transformacional, no existe relación significativa entre IE y estilo transaccional, se apreció relación negativa débil entre IE y liderazgo pasivo-evitativo, se encontró correlación positiva media entre IE y liderazgo eficaz, se concluyó en que existe relación significativa entre IE y estilos de liderazgo.

A nivel local los antecedentes encontrados fueron:

Armas y Castillo (2020), en su investigación realizada en Trujillo, tuvieron por objetivo establecer cuáles son los estilos de liderazgo gerencial presentes en la empresa, identificar el nivel de liderazgo de los gerentes de las empresas agro exportadora principales en La Libertad, 2019, identificar el nivel de liderazgo de influencia, el nivel de liderazgo estratégico y liderazgo de resultados de los gerentes, se trata de un estudio no experimental, descriptivo, cuantitativo, en una muestra de 383 colaboradores, los resultados mostraron que el nivel de liderazgo personal en el 65% es alto, el nivel de liderazgo de influencia es alto según 60% de empleados, el liderazgo estratégico es alto según el 60%, el liderazgo de resultados es alto en el 55% es alto, se concluyó que el liderazgo de los gerentes es alto.

Morachimo y Torres (2019), en su estudio tuvieron por objetivo identificar el estilo de liderazgo frecuente en gerentes de empresas de transporte de pasajeros en Trujillo, por ello empleó un diseño no experimental, en una muestra de 145 colaboradores de 17 empresas, los resultados mostraron que el estilo de liderazgo empleado frecuentemente es el transaccional, no existiendo un solo estilo de liderazgo global, sino que este cambia en función a diferentes aspectos, se concluyó que como características de los estilos de liderazgo se tiene en el transformacional el carisma, inspiración, estimulación, en el transaccional, básicamente la intervención y en el liberal se aprecia la ausencia del líder.

Para ampliar el conocimiento respecto a las variables de estudio, se considera el marco teórico del estudio:

Considerando a la Variable Inteligencia Emocional, esta influye en cuán eficaz puede ser una organización en diversos sectores y disciplinas. Por lo tanto, puede influir en el éxito de una empresa y convertirse en su estrategia competitiva (Goleman & Cherniss, 2013).

El talento es expresado mediante la inteligencia emocional, reconociendo y gestionando sentimientos propios, generando así automotivación y gestión de relaciones sociales (Alvarado & Barba, 2016).

Inteligencia Emocional tiene por característica la automotivación, superando posibles frustraciones, controlando impulsos, regulando estados de ánimo, así se evita la angustia que interfiere con facultades racionales, engloba además la capacidad de empatía y confianza en los demás (Goleman, 1995)

La inteligencia emocional abarca la habilidad de percepción de emociones, de comprender y conocer emociones, así como la habilidad de regulación de emociones, fomentando crecimiento emocional e intelectual en las personas (Salovey & Mayer, 1997)

Son distintas las inteligencias que pueden estar presentes en los individuos, son más o menos desarrolladas en cada persona, siendo de gran importancia la inteligencia interpersonal e intrapersonal (Gardner, 2016)

Tomando en cuenta los modelos de inteligencia emocional, se tiene a los siguientes modelos:

Modelo de Salovey y Mayer (1990); este modelo señala que la IE pasa por (i) percibir emociones propias y de otros, luego la (ii) asimilación emocional que es sentir así como expresar dichas emociones, (iii) la comprensión emocional apreciando significados emocionales en el tiempo, (iv) reflexión emocional, siendo hábil para tener apertura a sentimientos y emociones propias y ajenas. Se postula entonces que cada persona primero debe conocerse a sí misma para luego comprender lo demás.

Modelo de BarOn (1997); se basa en el manejo de habilidades intra e interpersonales, considera el EQ-i, instrumento que mide interacción entre una persona y su entorno, señala que evaluar la IE en una persona fortalece capacidades y deficiencias en su manejo emocional, esto optimiza su desempeño, su interacción y su liderazgo. Considera el inventario emocional formado por: (i) Componente intrapersonal, (ii) componente interpersonal (iii) Manejo del estrés (iv) Adaptabilidad (v) estado de ánimo.



Modelo de Goleman (1995), para Goleman la inteligencia emocional tiene dos variantes: (i) Desarrollar competencias intrapersonales y (ii) Competencias interpersonales. Abarcando 5 etapas: autoconocimiento, gestión emocional, automotivación, empatía y habilidades sociales

Modelo de Fernández Berrocal y Extremera (2001-2006), la IE se consigue a través de prácticas socioemocionales, desarrollaron el test TMMS-24, para medir la atención emocional, claridad emocional y reparación emocional para regular los estados emocionales.

Las Dimensiones de la Inteligencia emocional en base a Goleman (1995, como se cita en Soriano & Díaz, 2019) se divide a la inteligencia emocional en dos dimensiones básicas (inteligencia intrapersonal e inteligencia interpersonal), las cuales engloban cinco competencias principales:

**Inteligencia Intrapersonal:** Guarda relación a las habilidades para entender y regular emociones y pensamientos propios, influyendo esto en el modo de interactuar con otros (Gardner, 2015). Sus indicadores son:

**Autoconocimiento:** Conocer el propio estado interior, preferencias, recursos e intuición. Ser consciente de sí mismo cuando está en posición de liderazgo también significa tener claro sus fortalezas y debilidades y actuar con humildad.

**Autorregulación:** Maneja tu propio estado interior, impulsos y recursos. Los líderes autorreguladores eficaces no atacan verbalmente a los demás, no toman decisiones precipitadas y emocionales, no estereotipan a las personas ni comprometen sus valores. La autorregulación ayuda a mantenerte el control. Según Goleman, este componente de la inteligencia emocional también incluye la flexibilidad y el compromiso de un líder con la responsabilidad personal.

**Motivación:** Tendencias emocionales que guían y facilitan el logro de las metas. Los líderes automotivados tienden a trabajar por el bienestar de sus empleados y evitan que se aflojen o pierdan interés en lograr sus objetivos.

**Inteligencia Interpersonal:** es de importancia para el éxito en las relaciones sociales y el liderazgo, son habilidades relacionadas a la capacidad que tiene el individuo para

comprender emociones y motivaciones de otros, respondiendo efectivamente a estas (Gardner, 2015). Se conforman por:

**Empatía:** Comprender los sentimientos, necesidades e intereses de los demás. Para los líderes, la empatía es esencial para liderar equipos y organizaciones exitosas. Los líderes empáticos tienen la capacidad de ponerse en el lugar de los demás. Ayudan a las personas a crecer dentro de grupos y equipos, desafían a otros que actúan injustamente, brindan comentarios constructivos y escuchan a los necesitados.

**Habilidades sociales:** Capacidad para obtener las respuestas deseadas de los demás. Los líderes que dominan las habilidades sociales de la inteligencia emocional son excelentes comunicadores. Están tan abiertos a las malas noticias como a las buenas, y son excelentes para que sus familias los apoyen y se sientan cómodos con nuevas misiones y proyectos. Cada persona tiene estas habilidades individualmente en mayor o menor medida. Por ejemplo, hay una situación que asusta a una persona, pero la persona puede controlarse y actuar de manera óptima, pero puede que no sepa cómo ayudar a los demás. Exactamente lo mismo cuando alguien está en problemas, es la forma en que se valora cada situación y se abordan los eventos.

En cuanto a la variable Estilos de Liderazgo, el autor Ruíz (2017), considera que los líderes con inteligencia emocional conducen a sus subordinados al éxito y los ayudan a alcanzar sus objetivos. Es paciente y tiene un gran respeto por aquellos que no están de acuerdo con él. Evita situaciones estresantes que puedan afectar su capacidad para regular emociones, controla sus impulsos y piensa correctamente. Es empático y confiable. Cuando las habilidades de liderazgo se desarrollan utilizando la inteligencia emocional, se logra el éxito en todos los aspectos de la vida.

Almeida et al. (2020) señalan que El liderazgo es una habilidad esencial para el éxito profesional en una sociedad cada vez más globalizada y en el mercado laboral altamente competitivo de hoy.

Es la capacidad de un líder para influir y alinear a un equipo hacia el logro de una perspectiva o un conjunto de objetivos (Robbins y Judge, 2017)

Con IE, los líderes pueden aumentar efectivamente el compromiso de los empleados mediante la construcción de relaciones de calidad basadas en la personalidad de los empleados y el cambio social positivo (Adigüzel & Kuloğlu, 2019; Singh & Aditi, 2019).

Respecto a las Teorías relacionadas a Liderazgo las principales son:

Teoría de los Rasgos; trata de explicar cuáles son los rasgos que hacen la diferencia en líderes, si los líderes nacen, a menudo ha sido difícil establecer un consenso en cuáles son los rasgos que deberían ser parte de las cualidades de los líderes; estudios recientes indican que rasgos como la inteligencia emocional, determinación, autoconfianza, integridad y sociabilidad son los primordiales (Dan, 2019).

Teoría Conductual, las teorías conductuales asumen que el comportamiento distingue a los líderes de los no líderes. La principal implicación de la teoría del comportamiento radica en la suposición de que una persona puede aprender a ser líder y desarrollar el liderazgo como una habilidad, mientras que la teoría de los rasgos afirma lo contrario, que los líderes son innatos, los líderes nacen no se hacen (Alcázar, 2020).

Teoría X e Y; la Teoría “X” esto se refiere a un estilo tradicional y rígido en el que los empleados son vistos como un medio de producción y su único motivo es el dinero. Además, existe la idea de que los trabajadores se niegan a asumir responsabilidades y por lo tanto, deben ser entrenados, siendo los trabajadores perezosos y desmotivados, debiendo ser coaccionados, en la teoría “Y”, los jefes tienen una mejor visión de sus trabajadores porque creen que pueden organizarse, luchar por sí mismos y ser competitivos, por lo que la empresa cree que les proporcionó los recursos necesarios para desarrollar su potencial. Esta es la creencia de que la motivación de los empleados no es solo el dinero, sino también la motivación para realizar su trabajo de manera eficiente (Beltrán, 2018).

En cuanto a las dimensiones de los estilos de liderazgo; son muchas las formas para tipificar los estilos de liderazgo; pero en base a una perspectiva dominante se distinguen: liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire (Rodríguez, 2017):

Liderazgo Transformacional: anima a seguidores a explorar y adoptar nuevos enfoques, involucrándolos en la toma de decisiones, desarrolla el potencial e inspira lealtad reconociendo las diferencias de cada seguidor. Estas cualidades le permiten involucrarse en las metas que desea lograr y participar en su visión para el futuro (Mendoza et al., 2018)

Liderazgo Transaccional: Existe una relación de intercambio con los seguidores que les permite adaptarse a su entorno. Los cálculos rápidos de costo-beneficio son una prioridad en las relaciones líder-seguidor. El liderazgo transaccional es, por lo tanto, constructivo, pero limitado. La principal preocupación de un líder de transacciones es establecer metas, establecer un vínculo estrecho entre el desempeño y las recompensas, mantener a los seguidores enfocados en las metas y proporcionar comentarios específicos que los ayuden a alcanzar sus metas. (Mendoza et al., 2018).

Liderazgo Laissez Faire: Conocido como "no liderazgo" en el modelo general de liderazgo, evita toda influencia de los subordinados, carece de habilidades de supervisión, no interviene en ninguna actividad y renuncia al liderazgo. Es muy pasivo y no ayuda a los miembros del grupo en la toma de decisiones porque solo brinda información cuando los seguidores la solicitan y no comunica objetivos de trabajo claros. En realidad, es un líder inactivo, ineficiente y frustrante, por lo que los miembros del grupo a menudo no responden a los desafíos. Esto conduce a una menor productividad, resistencia al cambio y mala calidad del trabajo. (Mendoza et al., 2018).

## **2.2. Justificación**

### **Justificación teórica**

Debido a que se establece una influencia de la inteligencia emocional sobre los estilos de liderazgo, tema que ha sido poco tratado en el contexto académico, así se ampliará el conocimiento respecto a las variables de estudio aplicadas en instituciones financieras, esto será de utilidad para futuros investigadores.

### **Justificación Práctica**

Se conocerá el estilo de liderazgo más empleado por los gerentes de las principales entidades financieras de Trujillo, así como para conocer acerca de su inteligencia emocional, esto servirá para potenciar fortalezas y superar debilidades en relación a las variables de estudio en los gerentes quienes podrán tomar conocimiento de los resultados obtenidos.

### **Justificación metodológica**

Se plantean instrumentos de recolección de datos, para medir la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo, estos así como los resultados obtenidos serán de utilidades para futuros investigadores relacionados al tema.

### **Justificación social:**

Se podrá fomentar conciencia en los gerentes acerca de la importancia del buen manejo de sus emociones para beneficio propio, el de colaboradores así como para sus clientes, ejerciendo un liderazgo adecuado según las circunstancias.

## **2.3. Objetivos**

### **Objetivo General:**

Determinar la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023

### **Objetivos Específicos:**

- Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023
- Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023
- Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo laizzes faire en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023

Además, se ha trazado la siguiente hipótesis de estudio:

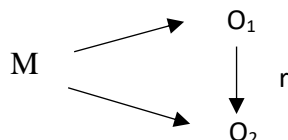
La inteligencia emocional se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023

### III. MATERIAL Y MÉTODOS

#### 3.1. Diseño del estudio

El diseño que empleado es el no experimental, dado que no se manipuló ninguna variable ni se incluyeron otras (Hernández et al., 2014)

Correlacional, al medir la influencia causa – efecto de una variable sobre la otra tratando de probar una hipótesis establecida (Tamayo, 2006). El esquema es como sigue:



Donde:

M: Muestra

O<sub>1</sub>: Observación de la variable inteligencia emocional

O<sub>2</sub>: Observación de la variable estilos de liderazgo

r: relación

#### 3.2. Población

Población 1: Formada por 9 directivos de las principales instituciones financieras del Distrito de Trujillo, las cuales son: Compartamos financiera (2), Crediscotia (3), Confianza (1), Proempresa (1), Qapaq (1), Efectiva (1) a quienes se les aplicará el instrumento de Inteligencia Emocional.

Población 2: Formada por los colaboradores de cada institución financiera distribuidos como sigue:

**Tabla 1**

*Distribución de la Población de Estudio*

Entidad	N° de Colaboradores
Compartamos financiera (2)	71
Crediscotia (3)	53
Confianza (1)	25
Proempresa (1)	23
Qapac (1)	16
Efectiva (1)	19
Total	207

### 3.3. Muestra, muestreo

**Muestra 1:** Se formó por el total de la población, esto es 9 directivos de instituciones financieras de Trujillo.

*Criterios de inclusión:* Instituciones financieras enfocadas en microcréditos, gerentes de agencia de una de las principales agencias de cada institución financiera.

*Criterios de exclusión:* la investigación no considerará a bancos, cajas municipales de ahorro y crédito, entidades financieras estatales, cajas rurales, otros; no se considerarán agencias situadas en otros distritos de la provincia de Trujillo.

**Muestra 2:** Para determinar esta muestra se emplea el muestreo por conveniencia lo cual indica que en base a criterio del investigador por facilidad de datos, siendo esta muestra formada por 139 colaboradores de las 9 entidades financieras.

*Criterios de inclusión:* Colaboradores en planilla de cada institución financiera; que cumplan funciones dentro de agencia sin movilizarse a campo, personal que brinde su consentimiento informado para participar de la investigación.

*Criterios de exclusión:* la investigación no considerará a personal de empresas tercerizadas como limpieza, vigilancia o fuerza de ventas externas, tampoco se considera al personal que cumple labores de captaciones de crédito en campo, ni a personal que no brinde su consentimiento en la participación de la investigación.

La distribución de esta muestra es como sigue:

**Tabla 2**

*Distribución de la Muestra de Estudio*

Entidad	N° de Colaboradores
Compartamos financiera (2)	34
Crediscotia (3)	53
Confianza (1)	15
Proempresa (1)	13
Qapac (1)	11
Efectiva (1)	13
Total	139

### 3.4. Operacionalización de Variables

**Tabla 3***Matriz de Operacionalización de Variables*

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medida</b>
Inteligencia emocional	El talento es expresado mediante la inteligencia emocional, reconociendo y gestionando sentimientos propios, generando así automotivación y gestión de relaciones sociales (Alvarado & Barba, 2016).	Inteligencia Emocional tiene por característica la automotivación, superando posibles frustraciones, controlando impulsos, regulando estados de ánimo, así se evita la angustia que interfiere con facultades racionales, engloba además la capacidad de empatía y confianza en los demás (Goleman, 1995)	Inteligencia Intrapersonal  Inteligencia interpersonal	Autoconocimiento Autorregulación Automotivación  Empatía  Habilidades Sociales	Ordinal Likert
Estilos de Liderazgo	Es la capacidad de un líder para influir y alinear a un equipo hacia el logro de una perspectiva o un conjunto de objetivos (Robbins y Judge, 2017)	Ruíz (2017), los líderes con inteligencia emocional conducen a sus subordinados al éxito y los ayudan a alcanzar sus objetivos. Es paciente y tiene un gran respeto por aquellos que no están de acuerdo con él. Evita situaciones estresantes, controlar sus impulsos y piensa correctamente. Es empático y confiable.	Liderazgo transformacional  Liderazgo transaccional  Liderazgo Laissez Faire	Consideración individual Estimulación intelectual Influencia Idealizada (atribuida) Influencia Idealizada (conductual) Administrador por excepción (Activa) Premio contingente Administrador por excepción (Pasiva) Laissez Faire	Ordinal Likert



### **3.5. Procedimientos y Técnicas**

#### **Procedimientos:**

Los procedimientos que se cumplirán son:

- Identificar problema de estudio
- Diseño de fundamentación teórica, con identificación de objetivos, variables, dimensiones e indicadores, así como planteamiento de hipótesis de estudio, se plasma la metodología correspondiente, indicando el tipo de investigación, la población y muestra, los instrumentos de recolección de datos.
- Solicitará permiso a cada gerencia de instituciones financieras para poder aplicar los test, considerando que su participación será completamente anónima así como no se requerirá la publicación de los nombres de las entidades financieras ni sus representantes, toda la información será netamente académica.
- Los datos recabados serán procesados en hojas de cálculo de Microsoft Excel y luego se trasladarán a SPSS v.24
- Se brindarán las conclusiones correspondientes y necesarias.

#### **Técnica:**

Como técnica se empleó a la encuesta; la cual para Fuster (2019), viene a ser una técnica para recolectar información respecto a un objeto en estudio.

#### **Instrumentos:**

El instrumento para medir la inteligencia emocional de los directivos de las instituciones financieras fue el test adaptado por Alejandro (2019), en base a dimensiones e indicadores propuestos por Goleman (2014), el cual consta de 25 ítems ([Anexo 1](#)), el otro instrumento es para identificar el estilo de liderazgo preponderante en los directivos, es el Test de Liderazgo de Kurt Lewin el cual consta de 34 ítems ([Anexo 2](#))

En el caso del instrumento de estilo de liderazgo los baremos empleados son:

**Tabla 4***Baremos de medición de los Estilos de Liderazgo*

Variable/Dimensiones	RANGO	ESCALA
Estilo de Liderazgo		
	63 a 85	Alto
Liderazgo Transformacional	41 a 62	Medio
	17 a 40	Bajo
Liderazgo Transaccional	41 a 55	Alto
	27 a 40	Medio
	11 a 26	Bajo
Liderazgo Laissez Faire	23 a 30	Alto
	15 a 22	Medio
	6 a 14	Bajo

Ambos instrumentos fueron validados a nivel internacional que indican su confiabilidad y validez en contenido, por lo cual no requieren una validación local.

**3.6. Plan de análisis de datos**

Para procesar los datos, en base a las respuestas emitidas en los cuestionarios a los gerentes se pudo evaluar la IE así como el estilo de liderazgo presente en las instituciones, los datos se ordenaron en tablas de frecuencia en Microsoft Excel, luego se trasladaron a SPSS v.26 para las mediciones respectivas, dando respuesta a los objetivos de investigación.

**Análisis de Datos**

Se empleó el análisis descriptivo, con ordenamiento de datos en Excel, mostrándolos en tablas de frecuencia y la estadística inferencial con el uso de estadística con prueba de normalidad de datos y prueba no paramétrica de Spearman para determinar las relaciones entre variables y sus dimensiones.

**3.7. Consideraciones éticas**

Esta investigación cumple con principios de la ética profesional, con respeto a autorías de investigaciones en base a normas APA versión 7, se cumple con la guía de elaboración de trabajos de investigación de la escuela de Posgrado UPAO, además los datos son tratados de manera confidencial, no se cae en maleficencia pues a nadie se le

causó daño alguno; los resultados tuvieron únicamente un tratamiento académico. Asimismo, se solicitó el consentimiento informado a cada participante para proceder a la aplicación de los instrumentos ([Anexo 3](#)).

## IV. RESULTADOS

En el presente estudio se presentaron ciertas limitaciones como el contactar a los directivos de las instituciones financieras, en algunos casos derivaron las respuestas a su jefe de operaciones, pero finalmente se pudo aplicar los instrumentos obteniendo datos confiables, por parte de los colaboradores se los tuvo que esperar para que salgan a break y poder aplicar los instrumentos de recolección de datos; en todos los casos se ha podido recabar información válida para el desarrollo de la presente investigación.

### A. Estadística Descriptiva

**Tabla 5**

*Nivel de Inteligencia Emocional de los Gerentes*

Variable / Dimensiones	NIVEL									
	Muy malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>INTELIGENCIA EMOCIONAL</b>	0	0	2	22.2%	4	44.4%	3	33.3%		
Inteligencia Intrapersonal			2	22.2%	5	55.6%	2	22.2%		
Autoconocimiento	0	0	2	22.2%	5	55.6%	2	22.2%		
Autorregulación	0	0	4	44.4%	3	33.3%	2	22.2%		
Automotivación	0	0	0	0.0%	6	66.7%	3	33.3%		
Inteligencia Interpersonal			3	33.3%	4	44.4%	2	22.2%		
Empatía	0	0	4	44.4%	5	55.6%	0	0.0%		
Habilidades Sociales	0	0	0	0.0%	5	55.6%	4	44.4%		

En la tabla 5 se aprecia que el 44.4% de gerentes presenta un nivel bueno de inteligencia emocional, el 33.3% muy bueno y el 22.2% regular; respecto a la dimensión inteligencia intrapersonal, el 55.6% se ubicó en el nivel bueno, el 22.2% en nivel muy bueno y 22.2% en nivel regular; en el caso de la dimensión inteligencia interpersonal el 44.4% se ubicó en el nivel regular, el 33.3% en nivel regular y 22.2% muy bueno.

**Tabla 6***Estilo de Liderazgo de los Gerentes*

Variable/Dimensiones	Nivel					
	Alto		Medio		Bajo	
	f	%	f	%	f	%
Estilo de Liderazgo						
Liderazgo Transformacional	31	22.3%	97	69.8%	11	7.9%
Liderazgo Transaccional	69	49.6%	57	41.0%	13	9.4%
Liderazgo Laissez Faire	0	0.0%	29	20.9%	110	79.1%

Se aprecia en la tabla 6 que el 69.8% de encuestados considera que el nivel de liderazgo transformacional de su gerente es medio, el 49.6% los encasilla en un liderazgo transaccional alto y el 79.1% considera que el liderazgo Laissez Faire es bajo en los gerentes, por lo tanto el estilo de liderazgo preponderante en los directivos de las instituciones financieras es el estilo transaccional según las respuestas de los colaboradores.

**B. Estadística Inferencial**

A continuación, se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para el caso de las respuestas de la muestra 2 la cual considera un mínimo de 50 elementos que en este caso son 139 encuestados; se aplica esta prueba para conocer si se debe aplicar la prueba paramétrica de Pearson o la no paramétrica de Spearman con ello responder a los objetivos trazados en el estudio. En el caso de la muestra 1 formada por 9 elementos se considera la prueba de Shapiro Wilk, que sirve también para conocer si se aplica Pearson o Spearman. En ambos casos es necesario plantear dos hipótesis:

H<sub>0</sub>: Los datos siguen un comportamiento o distribución normal. (Se aplica Pearson)

H<sub>i</sub>: Los datos no siguen un comportamiento o distribución normal. (Se aplica Spearman)

Al ser  $p < 0,05$  se acepta H<sub>i</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>

Al ser  $p \geq 0,05$  se acepta H<sub>0</sub>, y se rechaza la H<sub>i</sub>

Nivel de Significancia = 5%

**Tabla 7***Prueba de Normalidad*

		I. Interpersonal I.	Intrapersonal	I. Emocional	L. Transformacional	L. Transaccional	L. Laissez Faire	Estilos de Liderazgo
N		9	9	9	139	139	139	139
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	3.68	4.03	3.21	3.10	3.45	3.71	3.66
	Desv. Desviación	0.557	0.510	0.611	0.713	0.503	0.635	0.568
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.341	0.384	0.322	0.243	0.354	0.292	0.341
	Positivo	0.265	0.384	0.325	0.243	0.352	0.245	0.257
	Negativo	-0.331	-0.355	-0.264	-0.233	-0.326	-0.297	-0.342
<b>Estadístico de prueba</b>		<b>0.331</b>	<b>0.355</b>	<b>0.323</b>	<b>0.246</b>	<b>0.357</b>	<b>0.297</b>	<b>0.342</b>
<b>Sig. asintótica(bilateral)</b>		<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>	<b>,000<sup>c</sup></b>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En base a la tabla 7 se puede notar que todos los valores de significancia son 0.000 y al ser menor a 0.05 entonces se acepta la siguiente opción:

Al ser  $p < 0,05$  se acepta  $H_i$  y se rechaza la  $H_o$  esto es:

$H_i$ : Los datos no siguen un comportamiento o distribución normal. (Se aplica Spearman)

Para lo cual se emplea la siguiente escala valorativa:

**Tabla 5**

*Escala Valorativa Coeficiente de Spearman*

Rango de Coeficiente	Descripción de la Fuerza
$\pm 0.81$ a $\pm 1.0$	Muy fuerte
$\pm 0.61$ a $\pm 0.8$	Fuerte
$\pm 0.41$ a $\pm 0.6$	Moderada
$\pm 0.21$ a $\pm 0.4$	Débil
$\pm 0.00$ a $\pm 0.2$	Ninguna

*Nota.* González (2018)

**Objetivo Específico 1:** Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023

**Tabla 8**

*Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional*

			Inteligencia Emocional	Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,745**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Liderazgo Transformacional	N	9	9
		Coeficiente de correlación	,745**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	9	139

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 8 se muestra que la inteligencia emocional con el liderazgo transformacional guarda relación positiva fuerte al obtener un coeficiente de Spearman de 0.745 y una significancia de 0.000 menor a 0.05 por lo cual a medida que mejora la inteligencia emocional de una personal se tiende a desarrollar un liderazgo transformacional, generando orgullo de los colaboradores, esto puede ser por el incremento de la empatía y las habilidades sociales o por el autoconocimiento, automotivación, autorregulación de emociones que conlleva a un mejor trato al personal.

**Objetivo Específico 2:** Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023

**Tabla 9**

*Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional*

			Inteligencia Emocional	Liderazgo Transaccional
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,456**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Liderazgo Transaccional	N	9	9
		Coefficiente de correlación	,456**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	9	139

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9 se muestra que la inteligencia emocional con el liderazgo transaccional guarda relación positiva moderada al obtener un coeficiente de Spearman de 0.456 y una significancia de 0.000 menor a 0.05 por lo cual a medida que mejora la inteligencia emocional de una personal se puede desarrollar un liderazgo transaccional logrando que el personal trabaje a cambio de acciones que lo benefician, esto implica una regulación emocional, capacidad de negociación que está inmersa en las habilidades sociales.



**Objetivo Específico 3:** Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo laizzes faire en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023

**Tabla 10**

*Relación de la inteligencia emocional y el liderazgo laizzes faire*

			Inteligencia Emocional	Liderazgo laizzes faire
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,118
		Sig. (bilateral)		0.062
		N	9	9
	Liderazgo laizzes faire	Coefficiente de correlación	,118	1.000
		Sig. (bilateral)	0.062	
		N	9	139

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 10 muestra que no existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo laizzes faire al obtener un coeficiente de Spearman de 0.118 y una significancia de 0.062 mayor a 0.05

**Objetivo General:** Determinar la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023

**Tabla 11**

*Relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo*

			Inteligencia Emocional	Estilos de Liderazgo
Rho de Spearman	Inteligencia Emocional	Coefficiente de correlación	1.000	,588**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	9	9
	Estilos de Liderazgo	Coefficiente de correlación	,588**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	9	139

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 se muestra que existe relación moderada entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo al obtener un coeficiente de Spearman de 0.558 y una significancia de 0.000 menor a 0.05 por lo que cierto nivel de inteligencia emocional puede determinar un estilo de liderazgo específico.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación ha trazado como primer objetivo específico establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023 teniendo por resultado que existe una relación positiva fuerte con un coeficiente de Spearman de 0.745 y significancia de 0.000 esto se corrobora con Espino y Campos (2021), quienes mostraron una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional con coeficiente Tau b de Kendall de 0.873; también se correlaciona con los resultados de Rodríguez (2019), quien obtuvo una correlación positiva media entre IE y el estilo de liderazgo transformacional. Al respecto, Mendoza et al. (2018), señala que el liderazgo transformacional anima a seguidores a explorar y adoptar nuevos enfoques, involucrándolos en la toma de decisiones, desarrolla el potencial e inspira lealtad reconociendo las diferencias de cada seguidor.

Según lo expuesto se puede observar que un líder con inteligencia emocional puede desarrollar el estilo de liderazgo transformacional promoviendo el cambio, alentando al personal a sentirse valorados, verse como parte fundamental en la empresa, de ser capaces de superar obstáculos, generando confianza y orgullo de tenerlos como líder.

Como segundo objetivo específico se ha planteado establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023 teniendo por resultado que existe relación positiva moderada con coeficiente de Spearman de 0.456 y significancia de 0.000 estos resultados se corroboran con los obtenidos por Espino y Campos (2021), quienes mostraron una correlación positiva entre liderazgo transaccional e IE con coeficiente = 0.842 asimismo se difiere con los resultados de Rodríguez (2019) quien en su investigación mostró que no existe relación significativa entre IE y estilo transaccional. Al respecto, Mendoza et al. (2018) señalan que el liderazgo transaccional genera una relación de intercambio con los seguidores que les permite adaptarse a su entorno, el líder es constructivo, pero limitado. La principal preocupación de un líder de transacciones es establecer metas, establecer un vínculo estrecho entre el desempeño y las recompensas.

Como se menciona, un liderazgo transaccional es generado con un nivel de inteligencia emocional considerable dado que se necesita poseer capacidades como poder de negociación, comunicación eficaz, esto es habilidades sociales que permitan conseguir que los colaboradores trabajen en pos del cumplimiento de objetivos, se necesita inteligencia

emocional para formar líderes que sean capaces de movilizar al personal para el cumplimiento de objetivos.

Se ha trazado como tercer objetivo específico establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo *laizzes faire* en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023 teniendo por resultado que no existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo *laizzes faire* al obtener un coeficiente de Spearman de 0.118 y una significancia de 0.062 estos resultados difieren con los obtenidos por Espino y Campos (2021), quienes mostraron una correlación entre liderazgo *laizzes faire* e IE con coeficiente de 0.804; sin embargo se sustenta con los resultados de Morachimo y Torres (2019), quienes en su estudio mostraron que no existía un solo estilo de liderazgo global, sino que este cambia en función a diferentes aspectos, por lo que no había relación entre la IE y los estilos de liderazgo pues a veces se tenía un líder transformacional, otros días liberal según las circunstancias.

Específicamente en este caso del liderazgo *laizzes faire* es necesario resaltar que a falta de una inteligencia emocional alta los colaboradores pueden sentirse perdidos, dado que no reconocerán a un líder que enfrente situaciones, que les indique el camino a seguir, por tanto si bien no se reconoce una relación inversa que establezca que a medida que aumenta la IE este estilo de liderazgo disminuya, si se logra establecer la falta de una relación pues como se indica puede darse el caso de que ciertos líderes empleen diferentes estilos de liderazgo dependiendo de las circunstancias; así como lo señala Solé (2021), que en la práctica los líderes combinan los estilos de liderazgo según las circunstancias.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023 teniendo por resultado que existe relación moderada entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo al obtener un coeficiente de Spearman de 0.558 y una significancia de 0.000 esto se corrobora con los resultados de Feliz y Contreras (2021), quienes en su investigación tuvieron una correlación entre IE y los estilos de liderazgo con un coeficiente de 0.772 según Pearson y una significancia de 0.000; también se corrobora con los resultados de Espino y Campos (2021), quienes mostraron una relación positiva significativa entre los estilos de liderazgo y la IE con un coeficiente de 0.804 se corrobora con Rodríguez (2019), quien tuvo por resultado una relación significativa entre IE y estilos de liderazgo. Al respecto el autor Ruíz (2017), señala los líderes con inteligencia emocional conducen a sus subordinados al éxito y los ayudan a alcanzar sus objetivos, son pacientes y tiene un gran respeto por aquellos que no están de acuerdo con él; evitan situaciones

estresantes que puedan afectar su capacidad para regular emociones, controla sus impulsos y piensan correctamente; son empáticos y confiables.

Es importante por tanto, señalar que la inteligencia emocional permite crear confianza con los colaboradores, sacando lo mejor de las personas, permitiéndoles que desarrollen su talento, es por ello necesario que el líder cuente con esta capacidad para que pueda desenvolverse dentro de un estilo de liderazgo que beneficie al equipo.

## VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación moderada entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo al obtener un coeficiente de Spearman de 0.558 y una significancia de 0.000 por lo que la inteligencia intrapersonal e interpersonal de los directivos se relaciona con el estilo de liderazgo, por tanto, al mejorar en la inteligencia emocional se puede obtener un estilo de liderazgo adecuado en las entidades financieras.
- Se estableció que existe una relación positiva fuerte entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional al obtener un coeficiente de Spearman de 0.745 y significancia de 0.000
- Se estableció que existe relación positiva moderada entre la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional al obtener un coeficiente de Spearman de 0.456 y significancia de 0.000
- Se estableció que no existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo laizzez faire al obtener un coeficiente de Spearman de 0.118 y una significancia de 0.062

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Las instituciones financieras deben realizar siempre sondeos acerca de sus estilos de liderazgo para conocer cómo son apreciados por el personal según ello aplicar medidas de mejora.
- Los directivos de instituciones financieras y directivos en general deberían tomar cursos especializados o talleres que potencien su inteligencia emocional, o aprender sobre estrategias que fomenten el liderazgo transformacional.
- Los gerentes de instituciones financieras deben autoevaluarse siempre a nivel profesional, personal para conocer su inteligencia emocional o pueden hacerlo con apoyo de un especialista, esto con la intención de que mejoren en cuanto a su función directiva.
- La comunidad académica debería desarrollar más estudios relacionados al tema para fomentar ambientes laborales positivos con líderes que permitan que el personal se desarrolle.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adigüzel, Z., & Kuloğlu, E. (2019). Examination of the Effects of Emotional Intelligence and Authentic Leadership on the Employees in the Organizations. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, 13-30. [https://ijol.cikd.ca/pdf\\_60412\\_51f88aa9607dc517180773bb24f97ca0.html](https://ijol.cikd.ca/pdf_60412_51f88aa9607dc517180773bb24f97ca0.html)
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es).
- Alejandro, E. (2019). *Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial Bolognesi – Áncash 2016*. Universidad San Pedro, Chimbote – Perú. [http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14657/Tesis\\_64202.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14657/Tesis_64202.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Almeida, A., Bernardes, A., Pazetto, A., Marosti, C., Silvia, C., & Barboza, A. (2020). Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 28, 1-10. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/?lang=en>
- Alvarado, M., & Barba, M. (2016). Gestión del Talento Humano e Innovación de la Enseñanza y el Aprendizaje. *Palibrio*. <https://n9.cl/ixhfl>
- Andina (12 de agosto de 2021). Inteligencia emocional: la clave para acceder a cargos de liderazgo. *Andina Noticias*. <https://andina.pe/agencia/noticia-inteligencia-emocional-clave-para-acceder-a-cargos-liderazgo-857284.aspx>
- Arias, A. (2023). *Influencia de la inteligencia emocional sobre el liderazgo de los mandos medios de un corporativo financiero*. Instituto Politécnico Nacional. México. <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/31974/%c3%81lvaro%20Arias%20Mej%c3%ada%20-%20Tesis%20-%20P.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Armas, C. & Castillo, R. (2020). *Estilos de liderazgo gerencial que desarrollan los gerentes de las principales empresas agro exportadora de la libertad, Trujillo 2020*.



Universidad Privada del Norte, Trujillo – Perú.  
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24580/Informe%20Final%20Armas%20-%20Castillo.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Beltrán, C. (2018). *Pensamiento administrativo: Mejora continua*. Guadalajara: III Congreso Internacional online Desafíos de las Empresas del Siglo XXI.  
<https://www.eumed.net/actas/18/empresas/13-pensamientoadministrativo.pdf>

Bernal, E. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo efectivo del personal en el Banco de Crédito del Perú, Norte Chico, 2022*. Universidad César Vallejo, Lima – Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92614/Bernal\\_WEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92614/Bernal_WEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Biedma-Ferrer, J. (2021). Inteligencia emocional: influencia en la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(1), 1-17  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/272/407>

Dan, H. (2019). The Analysis of LG and Haier with Trait Theory and Leadership Style Theory. *The Frontiers of Society, Science and Technology*, 1(3). doi: 10.25236/FSST.20190317

De la Cruz-Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63-92. DOI: <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>

Duque, J., Garcia, M. & Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(144), 250-260. <https://bit.ly/3d9nG1Z>

El Peruano (31 de mayo de 2022). Habilidades interpersonales valoradas por las empresas. *Diario Oficial El Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/158452-habilidades-interpersonales-valoradas-por-las-empresas>

Escudero, C. & Cortez, L. (2017). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Colección Editorial Redes.  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>

- Espino, M. & Campos, M. (2021). Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Lima. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*.  
<https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/272/615>
- Feliz, P. & Contreras, J. (2021). *Impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo durante la pandemia Covid-19 en supervisores de la empresa Grupo Laugama, periodo abril-julio 2021, Distrito Nacional, República Dominicana*. Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña. República Dominicana.  
<https://repositorio.unphu.edu.do/handle/123456789/4120>
- García, M. y Giménez, S. (2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral, Cuadernos del Profesorado*, 3(6), 43-52.
- Gardner, H. (2015). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Paidós Educación
- Gardner, H. (2016). *Estructuras de la mente*. 3ra edición, Fondo de Cultura Electrónica. México.  
[https://books.google.com.pe/books?id=Y9nDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=Y9nDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Nueva York: Bantam Book
- Goleman, D. (2014). *Que hace a un líder, por qué importa la inteligencia emocional*. Editorial More Than Sound LLC
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós.
- Gonzales, D. (2016). *La Inteligencia Emocional y el Liderazgo*. Universidad Militar de Granada. España.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14427/GonzalezAlvarezDirleyla2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Harvard Business Publishing. (2020). *UMB Virtual*.  
<https://hbsp.harvard.edu/search?N=&Nrpp=25&Ntt=The+role+of+the+modern+manager&searchLocation=header>

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, 6ta Edición. Editorial McGraw Hill.
- Jiménez, A. (2018). Inteligencia emocional. *En Curso de Actualización Pediatría* (pp. 457-469). Lúa Ediciones 3.0
- Ortiz, E. (2022). *Relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo: Una apuesta para los líderes de la actualidad*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá – Colombia.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/41287/OrtizEcheverryEvelinDaniela2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Radhwan, M., Ahmedb, U., Hussain, M., & Ahmed, A. (2020). COVID-19 and Work Engagement: Understanding the Nexus of Leaders Emotional Intelligence, Selfefficacy and Resilience in the Banking Sector of Bahrain. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, XXIX(3), 568-586.
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Ganga-Contreras, F. (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*, 12(23), 129-144. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/19356>
- Robbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*, 17va edición. Pearson Ediciones.
- Rodríguez, J. (2019). *Inteligencia emocional, estilos de liderazgo y liderazgo eficaz en los gestores públicos del Gobierno Regional Pasco, en el 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco – Perú.  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1736/1/T026\\_18029560\\_D.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1736/1/T026_18029560_D.pdf)
- Ruiz Speare, O. (2017). *Liderazgo*. Editorial Alfil, S. A. de C. V.  
<https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2280/es/lc/ucc/titulos/117658>
- Salovey, P. y Sluyter, D.J. (Eds.), (1997). *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*. Nueva York: Basic Books.
- Singh, S., & Aditi. (2019). Managing Emotional Intelligence for Effective Leadership in Organization. *International Journal of Trend in Scientific Research and*

*Development* (IJTSRD), 3(6), 515-519.  
<https://www.ijtsrd.com/management/other/23629/managing-emotionalintelligence-for-effective-leadership-in-organization/dr-seema-singh>

Solé, C. (2021). *Liderazgo e Inteligencia emocional. Estilos de liderazgo*. Universidad Pontificia Comillas, Madrid - España.  
<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/440350/retrieve>

Soriano, A. & Díaz, A. (2019). La inteligencia emocional como factor importante en el liderazgo. *Rev. Ciencia administrativa*, N° 1  
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2019/10/13CA201901.pdf>

World Economic Forum (7 de julio de 2020). *Las 3 poderosas habilidades que manejan las personas con alta "inteligencia emocional" en el trabajo*.  
<https://es.weforum.org/agenda/2020/07/las-3-poderosas-habilidades-que-manejan-las-personas-con-alta-inteligencia-emocional-en-el-trabajo/>

## IX. ANEXOS

### Anexo 1

#### Cuestionario Inteligencia Emocional

	ÍTEMS	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
	<b>DIMENSIÓN: INTELIGENCIA INTRAPERSONAL</b>	1	2	3	4	5
	<b>Autoconocimiento</b>					
1	¿Cuál es su evaluación de la conciencia de sus emociones cuando se desempeña en su institución?					
2	¿Cuál es su nivel de identificación de las causas de sus emociones cuando se desempeña en su institución?					
3	¿Cuál es su grado de confianza en Ud. mismo cuando se desempeña en su institución?					
	<b>Autorregulación</b>					
4	¿Cuál es el grado de control de sus emociones al desempeñarse en su institución?					
5	¿Cuál es su nivel de esmero para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
6	¿Cuál es su grado de adaptación ante la adversidad o retos institucionales en su institución?					
7	¿Cómo valora su nivel de aporte en la Introducción de nuevas estrategias para cumplir objetivos de la institución?					
	<b>Automotivación</b>					
8	¿Cómo considera su nivel contribución al cumplimiento de objetivos institucionales?					
9	¿Cómo considera su nivel de compromiso en su institución?					
10	¿Cómo considera Ud. su nivel de iniciativa en su institución?					
11	¿Cómo evalúa su nivel de optimismo, cuando se desempeña en su institución?					
	<b>DIMENSIÓN: INTELIGENCIA INTERPERSONAL</b>					
	<b>Empatía</b>					
12	¿Cuál es su grado de comprensión hacia los demás, cuando se desempeña en su institución?					
13	¿Cuál es el grado con el que ayuda a los demás a desarrollarse?					
14	¿Cómo considera Ud. su nivel de orientación hacia el servicio en su institución?					
15	¿Cuál es su nivel de identificación y aprovechamiento de cualidades de sus compañeros, para el cumplimiento de objetivos?					
16	¿Cuál es el grado de conciencia política, cuando se desempeña en su institución?					
	<b>Habilidades Sociales</b>					
17	¿Cuál es su grado de influencia hacia sus compañeros para el cumplimiento de objetivos?					

18	¿Cuál es su nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo?					
19	¿Cuál es su nivel de planteamiento de soluciones frente a los problemas presentados en la institución?					
20	¿Cuál es su nivel de liderazgo frente a los retos y objetivos, cuando se desempeña en su institución?					
21	¿Cuál es su nivel de catalizador de cambio positivo en su institución?					
22	¿Cuál es su nivel de relación con sus compañeros de trabajo o clientes?					
23	¿Cuál es su grado de colaboración y cooperación con su institución, frente a las diversas actividades?					
24	¿Cuál es su nivel de trabajo en equipo con sus compañeros?					
25	¿Cómo considera su capacidad de escucha con los demás miembros de su institución?					

## Anexo 2

### Cuestionario Estilos de Liderazgo

	ÍTEMS	Nunca	Rara Vez	Ocasional mente	Frecuente mente	Siempre
	<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>	1	2	3	4	5
	<b>Consideración Individual</b>					
1	Siento orgullo de trabajar con él/ella					
2	Enfatiza la resolución de problemas antes de actuar					
3	Se preocupa en formar a quienes lo necesiten					
4	Se enfoca en casos en los que no se consigue el cumplimiento de metas					
	<b>Estimulación Intelectual</b>					
5	Hace saber que nos fundamentemos en el razonamiento y evidencia para la resolución de problemas					
6	Se muestra dispuesto a instruirnos siempre que sea necesario					
7	Da charla para motivarnos					
8	Se ha ganado nuestro respeto					
9	Potencia la motivación hacia el éxito					
	<b>Influencia Idealizada (atribuida)</b>					
10	Busca que tratemos los problemas como oportunidad de aprendizaje					
11	Busca el desarrollo de nuevas formas para motivarnos					
12	Incentiva a pensar sobre viejos problemas de manera diferente					
13	Impulsa el pensar con inteligencia para la superación de obstáculos					
	<b>Influencia Idealizada (conductual)</b>					
14	Nos pide fundamentar nuestras opiniones con sólidos argumentos					
15	Brinda nuevas formas de enfocar los problemas que antes eran desconcertantes					
16	Confío plenamente en él/ella					
17	Confío en su capacidad de superar obstáculos					
	<b>DIMENSIÓN LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>					
	<b>Administrador por excepción (Activa)</b>					
18	No busca cambiar lo que hacemos mientras todo vaya bien					
19	Evita el involucrarse en nuestro trabajo					
20	Muestra convicción en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
21	Nos da lo que queremos a cambio de recibir apoyo					
22	No interviene salvo no se consigan los objetivos					

	<b>Premio Contingente</b>					
23	Busca un acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener por nuestro propio esfuerzo					
24	Cuando es necesario se puede negociar con él/ella a cambio de nuestro trabajo					
25	Nos hace saber que lograremos lo que queremos si trabajamos pactados con él.					
26	Busca que tengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación					
27	No busca cambios mientras todo marche bien					
28	Permite continuar nuestro trabajo como siempre salvo se requiera un cambio					
	<b>DIMENSIÓN LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE</b>					
	<b>Administrador por excepción (Pasiva)</b>					
29	Su presencia no tiene efecto en nuestro rendimiento					
30	No sabemos dónde está en algunas ocasiones que se lo necesita					
31	Evita la toma de decisiones					
	<b>Laissez Faire</b>					
32	Cuando surgen problemas no se lo encuentra					
33	Evita el indicarnos cómo hacer las cosas					
34	Es muy probable que se ausente cuando se lo necesita					



### Anexo 3

#### **Consentimiento Informado**

Institución: Universidad Privada Antenor Orrego  
Investigador: García Martell José Milton  
Título: “Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023”

#### **INTRODUCCIÓN:**

Por la presente se lo invita a participar de este estudio que tiene la finalidad de determinar la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023.

#### **RIESGOS:**

Ninguno.

#### **BENEFICIOS:**

El beneficio que Ud. puede recibir es conocer como es percibido el estilo de liderazgo de los directivos para que pueda evaluar los resultados, además conocer el nivel de inteligencia emocional para trabajar en ello.

#### **COSTOS E INCENTIVOS:**

Ninguno

#### **CONFIDENCIALIDAD:**

Los datos brindados con completamente confidenciales, únicamente de tratamiento académico.

#### **CONSENTIMIENTO:**

Con su firma acepta Ud. voluntariamente su participación en el desarrollo de este estudio, comprendiendo perfectamente la información brindada, sin haber sido sometido a actos de coacción.

---

*Firma del Participante*

*Fecha*

Nombre:

DNI:

## Anexo 4

### Matriz de Consistencia

Título: Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023					
Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023?	<p>Hi: La inteligencia emocional se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023</p> <p>H0: La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación de la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023</p> <p>Objetivos Específicos: - Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023 - Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional en directivos de entidades financieras, Trujillo - 2023 - Establecer la relación de la inteligencia emocional y el liderazgo laizzes faire en directivos de entidades financieras, Trujillo – 2023</p>	<p>Variable (x): Inteligencia emocional</p> <p>Variable (y): Estilos de Liderazgo</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transaccional correlacional</p>	<p>Población y muestra: Población 1: 9 ejecutivos de entidades financieras Compartamos financiera (2), Crediscotia (3), Confianza (1), Proempresa (1), Qapaq (1), Efectiva (1) Población 2: 207 colaboradores de las 6 instituciones financieras Muestra 1: los 9 ejecutivos de las 6 instituciones financieras Muestra 2: 139 colaboradores de las 6 instituciones financieras</p>