

Efectos de la inteligencia emocional en el liderazgo de la universidad pública

Effects of emotional intelligence on public university leadership

Walter Ramiro Jiménez Silva, Iván Fernando Silva Ordóñez, Paul Ignacio Telenchana Santos, Héctor Enrique Hernández Altamirano

Resumen

La inteligencia emocional ha presenciado mínimas intervenciones en el contexto universitario, es por ello que, sus servidores se encuentran medianamente vinculados al tema de gestión con su próximo. No obstante, el liderazgo ha atraído una atención considerable por parte de académicos y profesionales; debido a este creciente interés, se realizaron notables desarrollos teóricos y empíricos que han combinado al eje de inteligencia emocional. Es por ello que, el trabajo tuvo el propósito de analizar la influencia de los factores de la inteligencia emocional que repercuten en el estilo de liderazgo de los directivos de la Universidad Técnica de Ambato desde la perspectiva de los servidores públicos. El método aplicado se encargó de evaluar la percepción del servidor desde el punto de vista del liderazgo y la inteligencia emocional, a través de técnicas estadísticas como el análisis factorial exploratorio. El constructo de correlación estructuró al reconocimiento emocional, control-regulación emocional, y empatía. La encuesta fue aplicada a 381 colaboradores. La confiabilidad del instrumento fue del 84% de precisión. Los resultados revelaron que el liderazgo educativo brinda poder simbólico de cambio organizacional y este se relaciona con la inteligencia emocional del líder que permite un cambio de comportamiento en los servidores institucionales. Por tal razón, se debe tomar en consideración los ejes de evaluación para mejorar el desempeño del equipo de trabajo.

Palabras clave: Inteligencia emocional; liderazgo; universidad pública; cambio organizacional.

Walter Ramiro Jiménez Silva 

Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. walterjimenez@uta.edu.ec

Iván Fernando Silva Ordóñez 

Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. Ivanfsilva@uta.edu.ec

Paul Ignacio Telenchana Santos 

Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. paultelenchana@gmail.com

Héctor Enrique Hernández Altamirano 

Universidad Técnica de Ambato – Ecuador. he.hernandez@uta.edu.ec

<http://doi.org/10.46652/rgn.v8i37.1071>

ISSN 2477-9083

Vol. 8 No. 37 julio-septiembre, 2023, e2301071

Quito, Ecuador

Enviado: febrero 13, 2023

Aceptado: mayo 26, 2023

Publicado: junio 21, 2023

Publicación Continua



Abstract

Emotional intelligence has witnessed minimal interventions in the university context, which is why its servers are moderately linked to the management issue with their next. Nonetheless, leadership has attracted considerable attention from academics and practitioners; Due to this growing interest, notable theoretical and empirical developments have been made that have combined the emotional intelligence axis. That is why, the purpose of the work was to analyze the influence of emotional intelligence factors that affect the leadership style of the managers of the Technical University of Ambato from the perspective of public servants. The applied method was in charge of evaluating the perception of the server from the point of view of leadership and emotional intelligence, through statistical techniques such as exploratory factor analysis. The correlation constructs structured emotional recognition, emotional control-regulation, and empathy. The survey was applied to 381 collaborators. The reliability of the instrument was 84% accurate. The results revealed that educational leadership provides symbolic power for organizational change and this is related to the emotional intelligence of the leader that allows a change in behavior in institutional servants. For this reason, the evaluation axes must be taken into consideration to improve the performance of the work team.

Keywords: Emotional intelligence; leadership; public university; organizational change.

Introducción

El liderazgo auténtico es una construcción que ha atraído una atención considerable por parte de académicos y profesionales; debido a este creciente interés, se realizaron notables desarrollos teóricos y empíricos de este constructo (Huanuco, 2020). Dado que la construcción del liderazgo auténtico despertó un enorme interés académico, puesto que, ha habido un aumento en los estudios que tenían como objetivo refinar la teoría del liderazgo auténtico. Issah (2018) indicó que la definición más generalmente aceptada de liderazgo auténtico fue propuesta por Gómez (2020). Shkeer & Awang (2019) argumentó que el modelo multidimensional de construcción de liderazgo auténtico se compone de cuatro componentes: autoconciencia, transparencia relacional, perspectiva moral internalizada y procesamiento equilibrado.

Un estudio realizado al personal administrativo de la universidad pública de la provincia de Manabí en Ecuador, denotó que la dimensión de liderazgo tiene un riesgo bajo y obtuvo un resultado del 71% que indicaron que la institución reconoce a las personas que realizan un buen trabajo y contribuyen al cumplimiento de los objetivos. El 29% de riesgo medio y alto denotó que, el jefe inmediato no escucha propuestas ni iniciativas de trabajo, además las metas que establece no son claras ni acordes al tiempo de cumplimiento. Asimismo, el jefe inmediato brinda un escaso soporte y no distribuye las cargas laborales, sus retroalimentaciones son limitadas por lo que su liderazgo se consideró débil. Esto da a conocer que el liderazgo que se ejerce en la institución no genera las condiciones adecuadas para abordar riesgos de inteligencia emocional. En cuanto a la estabilidad laboral y emocional tuvo un riesgo bajo (81%) y un riesgo alto (19%) que midió la precarización laboral, incertidumbre laboral y falta de motivación (Villacreses & Avila, 2020).

El estudio enfocado a la intervención de los docentes y estudiantes en la Universidad Internacional del Ecuador propuesto por Ledesma (2021) evidenció que, el 53% de los docentes se encontraron familiarizados con el tema de inteligencia emocional, mientras que, el 47% supo manifestar que conoce del tema, pero no a profundidad. El 65% de los docentes no imparte con sus estudiantes temas de inteligencia emocional, aunque el 59% consideraron que impartir este tema ayudaría al estudiante a su desarrollo cognitivo. Por lo cual el 65% de los docentes asintieron algo de importancia en explicar en clases sobre inteligencia emocional y denotan la importancia que esté presente en el sistema educativo y en los hogares.

De similar manera, el 65% de los docentes afirmaron que el desarrollo de inteligencia emocional puede ser considerado una competencia profesional en el campo laboral y el 59% considera importante que esta parte cognitiva forme parte del currículo. Asimismo, se denotó que 53% de los docentes no conocían programas de inteligencia emocional en otras universidades, por lo que, el 41% lo tomó como una iniciativa en innovación educativa. Este estudio denotó que, frente a un mundo cambiante y altamente competitivo, la demanda de profesionales no solo se basa en el conocimiento científico o técnico sino también añade un valor agregado de competencias transversales y ejerce su capacidad de liderazgo (Ledesma, 2021).

El propósito del estudio fue analizar la influencia de los factores de la inteligencia emocional que repercuten en el estilo de liderazgo de los directivos de la Universidad Técnica de Ambato desde la perspectiva de los servidores públicos. Para ello, se estableció la relación teórica de la inteligencia emocional y el liderazgo según el análisis bibliográfico. Posterior a ello, se determinó el nivel relacional de las variables de estudio para el reconocimiento de su evidencia empírica.

Desarrollo teórico

Enfoque teórico emocional de Goleman

Charles Darwin en 1859 manifiesta que la expresión de las emociones tanto en el hombre como en los animales ha sido evolutiva (Velásquez & Rojas, 2009). Por ello, se ha convertido en un elemento necesario para la vida individual y en la sociedad, subiendo aptitudes sobre comprender y actuar previsoramente ante la sociedad. Conforme la humanidad ha ido evolucionando, las emociones fueron una herramienta esencial para el desarrollo personal y social, desarrollando la capacidad de comprender y actuar racionalmente en un entorno social, ayudando a mejorar la comunicación y las relaciones.

Miao et al. (2018) determinaron que la inteligencia emocional está relacionada con la inteligencia social, debido a la capacidad de comprender y conectar con las personas, es decir, todas las personas aprenden sobre sí mismas y con el mundo social, lo que les permite encontrar formas de utilizar este conocimiento para gestionar y mejorar sus emociones, e incluso con identificar debilidades, fortalezas en la estimulación intelectual son importantes (Alviárez & Pérez, 2009). Por lo tanto, es lógico que la interacción humana esté relacionada con la inteligencia sentimental, lo que lleva a la capacidad de puedan comprender con las emociones de los demás como propias.

Goleman en 1996 se refiere a que la inteligencia sentimental es como la capacidad de consciente en la personalidad, la capacidad de rastrear las emociones y comprender lo que están diciendo. Las personas que entienden cómo se sienten son naturalmente más felices (Alviárez & Pérez, 2009). El éxito y la felicidad en todas las áreas de la vida están determinados por la conciencia de sus emociones y la capacidad de hacer frente a sus sentimientos.

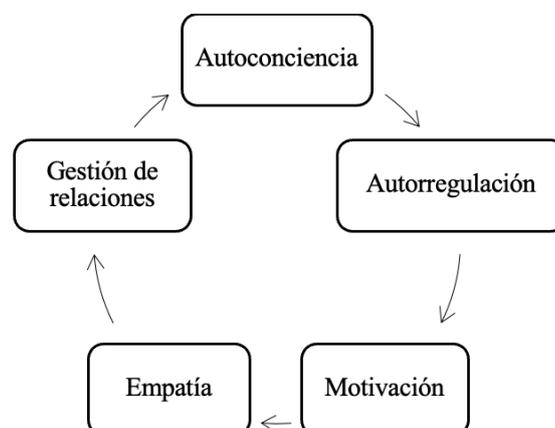
George (2018) cuestionó que la teoría de las inteligencias múltiples, que sugiere que los individuos están dotados en más de un área. Gardner argumenta que estas inteligencias son tan importantes como los tipos de inteligencia típicamente medidos por las pruebas de CI (Lizano & Umaña, 2008). Al igual que con todos los constructos relacionados, como el liderazgo y la personalidad, existen diferentes escuelas de pensamiento que tienen como objetivo describir y medir con mayor precisión el concepto de inteligencia emocional.

Competencia emocional

La inteligencia emocional es una habilidad aprendida basada en la inteligencia emocional de acuerdo con el desempeño laboral superior (Fragoso, 2015). Incluye habilidades emocionales y elementos clave como la comunicación efectiva y la capacidad de influir en los demás para que respondan de la manera deseada. Esta habilidad se basa en dos habilidades: la empatía, que implica leer las emociones de los demás, y las habilidades sociales, que te permiten manejar esas emociones de manera sutil.

La inteligencia emocional establece el potencial para instruir habilidades prácticas basadas en sus cinco dominios: autoconciencia, motivación, autorregulación, empatía y manejo de relaciones (Canals, 2019). La competencia emocional muestra cuánto potencial de IE se ha traducido en capacidades en el trabajo, por ejemplo, ser bueno para atender a los clientes es una competencia emocional basada en la empatía; asimismo, la honradez es una competencia basada en la autorregulación o el buen manejo de los impulsos y las emociones (ver figura 1).

Figura 1. Dimensiones de la inteligencia emocional



Conciencia de sí mismo. La autoconciencia ocurre cuando una persona se da cuenta de cómo se siente en ese momento y usa lo que necesita para tomar decisiones con una valoración realista de sus destrezas y un sentido razonable de confianza en sí mismo.

Autorregulación. Esto implica el manejo de nuestras emociones para que faciliten en lugar de interferir con la tarea en cuestión; tener gratificación concienzuda y demorada, para perseguir metas; recuperarse bien de la angustia emocional.

Motivación. Esta dimensión de la inteligencia emocional implica el uso de las preferencias más profundas disponibles para mover y guiar al individuo hacia las metas deseadas, para ayudar a tomar la iniciativa y esforzarse. Para mejorar, y perseverar en el ante los contratiempos y la frustración.

Compasión o empatía. Esto significa escuchar las opiniones de otras personas, ser capaz de aceptar sus opiniones, así como construir relaciones y llevarse bien con diferentes personas.

Gestión de relaciones. La gestión de relaciones se manifiesta en el manejo adecuado de las emociones en las relaciones y la lectura precisa de situaciones y redes sociales, interactuando sin problemas; utilizando estas habilidades para persuadir y liderar, negociar y resolver disputas, para la cooperación y el trabajo en equipo. Estas dimensiones de la IE son fundamentales para el liderazgo transformacional.

Inteligencia emocional y liderazgo orientado a las relaciones

Goleman encajó la comprensión emocional para la garantía del liderazgo, y su efecto en la capacidad cognitiva. Por lo que, algunos estudios sugieren que la inteligencia Emocional predice positivamente el liderazgo transformacional. De igual forma, dichos estudios encontraron una relación positiva y estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. Lo que aduce a parecer que la emoción juega un papel importante en la predicción de la relación líder-seguidor (Wirawan et al., 2019).

Los líderes con un nivel suficiente de inteligencia emocional les permiten dominar y regular su propia emoción. Sin embargo, la correlación entre el líder y los incondicionales contribuye a la capacidad de los líderes para controlar sus emociones. Como resultado, los sectarios obtienen percibir a los líderes como más relacionales que líderes de tareas, lo que genera relaciones más estrechas entre ellos y una comunicación más efectiva (Wirawan et al., 2019).

Vinculación de la inteligencia emocional y el liderazgo

Las formas en que los líderes pueden comunicarse con sus seguidores dependen de su proceder, es decir, el líder puede tener un rol o relación con sus subordinados. Estos dos estilos de liderazgo afectan a los estudiantes de manera diferente., dado que los líderes que se centran en el cumplimiento de tareas ponen más atención en el logro de estas, mientras que los líderes orientados a las relaciones se preocupan por las emociones de los seguidores tienden empatía (Wirawan et al., 2019).

La capacidad de comprender efectivamente las emociones y manejar las expresiones emocionales es un elemento esencial de una relación líder-seguidor. La inteligencia emocional puede alentar a un líder a comunicar sentimientos a los seguidores y ayudar a construir relaciones entre el líder y el seguidor. Por otro lado, la motivación de algunos líderes se ve influenciada por enfocarse en tareas, alcanzar metas y medir medidas de desempeño. En este caso, los líderes se comprometen a utilizar recompensas y castigos, establecen el cumplimiento de tareas específicas e implementan el enfoque transaccional (Wirawan et al., 2019).

El estilo de orientación a las relaciones en cambio está estrechamente relacionado con el liderazgo de servicio, donde los líderes anteponen las necesidades de sus seguidores a las suyas y se aseguran de que se cumplan las necesidades de los seguidores. Es plausible que los líderes en el servicio público, como los directores de escuela, empleen una gran inteligencia emocional para satisfacer las necesidades de maestros y estudiantes. Sin embargo, es el liderazgo que se enfoca en satisfacer las necesidades de los demás (Wirawan et al., 2019). Al identificar la relación teórica, se procedió a plantear el siguiente postulado hipotético:

H_1 . La gestión de la inteligencia emocional genera efectos positivos en el liderazgo directivo de Universidad Técnica de Ambato.

Metodología

El *método cuantitativo* fue utilizado para obtener respuestas de la población a preguntas específicas, por lo cual, este enfoque de investigación corresponde al paradigma científico positivista. La característica de este método se caracteriza por privilegiar la lógica empírico deductiva, a partir de procedimientos rigurosos, métodos experimentales y el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos (Cadena et al., 2017). Por tal razón, se evaluó la percepción del servidor desde el punto de vista del liderazgo y la inteligencia emocional, y así establecer relaciones entre estas variables empíricas para proceder a la determinación de análisis matemáticos o estadísticos para la determinación de características particulares del proceso investigativo con enfoque cuantitativo.

El estudio presentó un *alcance correlacional* busca obtener la relación entre las variables establecidas, éstas, pueden ser positivas o negativas, lo que conlleva a la explicación de la pregunta o hipótesis concerniente a la inteligencia emocional y liderazgo. Este alcance surge de un nivel cuantitativo donde los procesos estadísticos inferenciales buscan resultados que beneficien a una población, por ello, la inserción de una hipótesis en una investigación que relacione 2 variables con la intención de dar respuesta con alta significancia al entorno (Ramos, 2020).

La investigación aplicó 2 modos de estudio, el bibliográfico debido a que se necesitó una base teórica e instrumentos fundamentados y validados por expertos, a partir de la indagación de revistas científicas, y reportes estadísticos. Posteriori, se aplicó una modalidad de campo, empleada en la aplicación de la técnica de encuesta a la unidad de análisis.

Participantes

La población de estudio perteneció a los servidores públicos de la Universidad Técnica de Ambato, que constó de 2388 personas que laboran en la institución, de ello se aplicó un muestreo probabilístico estratificado a 381 colaboradores divididos como lo muestra la tabla 1.

Tabla 1. Descripción poblacional

Participantes	Cantidad
Directivos	11
Servidores públicos administrativos	370
Total	381

Diseño del instrumento

La confiabilidad del instrumento se considera para recopilar datos de acuerdo con los requisitos básicos de confiabilidad y precisión. La validez hace referencia en el grado en que el instrumento mide respecto a las variables de liderazgo transformacional y liderazgo transaccional de la investigación. Por otro lado, la otra encuesta que permite analizar la inteligencia emocional del reconocimiento emocional, control y regulación y la empatía emocional en los servidores públicos administrativos de la institución de estudio. Para el cuestionario se aplicó la escala de Likert de frecuencia (1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre).

La prueba piloto consiste en una forma metodológica del poder crear aproximaciones reales del proyecto de investigación, así como la contribución en medir la confiabilidad y validez de la encuesta dentro del procesos en la identificación de posibles sesgos u errores conforme a la obtención de los datos para realizar posibles mejoras en la metodología previamente realizada o planteada (Rodríguez & Zapata, 2019). Por tal razón, este estudio de investigación tuvo una prueba piloto del 20% que dio como resultado de 76 encuestas para la determinación de confiabilidad. De similar forma, el coeficiente es interpretado como una medida de consistencia interna de correlación entre ítems, y los rangos de categorización van de 1 la confiabilidad perfecta, 0,90 como la muy aceptable y 070, la mínima aceptable (Alcas et al., 2019).

Tabla 2. Alfa de Cronbach inteligencia emocional

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Reconocimiento emocional	,672	8
Control y regulación emocional	,693	7
Empatía emocional	,844	6
Total	,841	21

El alfa de Cronbach del constructo de la inteligencia emocional se encuentra la empatía emocional con una confiabilidad de ,844, seguido de Control y regulación emocional ,672 y reconocimiento emocional de ,693. Por otra parte, el alfa de Cronbach general dio como resultado una confiabilidad de ,841 es decir, permite la continuidad con el desarrollo de la investigación.

Resultados

El análisis de los resultados aplicó el siguiente orden: a) se aplicó el análisis descriptivo ejecutado para determinar las características del grupo de estudio, y, b) el análisis factorial exploratorio, que se utilizó para determinar los factores de influencia y los efectos que han sido ocasionados como resultado de la correlación de las variables. Los sub índices del estadístico son: la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y test de Bartlett, matriz de varianzas explicadas, y matriz de componentes rotados.

Perfil del servidor estudiado

El perfil del encuestado demostró que el sexo masculino con 210 encuestados 55,1%, seguido del sexo femenino 171 encuestados 44,9%. El rango de edades mayor de 41 años 215 encuestados 56%, de 31 a 35 años 166 encuestados 44%. El nivel académico de posgrado fue 218 encuestados y superior 163 encuestados 42,8%. El salario percibido fue de más de \$1000 dólares 381 encuestados el 100%.

Tabla 3. Perfil del encuestado, inteligencia emocional

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	210	55,1
	Femenino	171	44,9
Edad	31- 35	166	44
	Mayor a 41	215	56
Nivel Académico	Superior	163	42,8
	Posgrado	218	57,2
Salario que percibe	Más de \$1000	381	100,0

Prueba KMO y de Bartlett inteligencia emocional

La prueba KMO y de Bartlett de la inteligencia emocional demostró una medida de adecuación muestral de un 74% de acuerdo a los datos obtenidos por parte de los encuestados en relación al reconocimiento emocional, control y regulación y empatía emocionales, existe una mínima varianza respecto a las percepciones de las emociones en los servidores públicos administrativos de la Universidad Técnica de Ambato. No obstante, el test de esfericidad denotó que un nivel de significancia inferior a cero ($p=0,00$), esto significó que existe normalidad de datos y se puede proseguir hacia el siguiente subíndice.

Tabla 4. Prueba KMO y de Bartlett inteligencia emocional

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Me- yer-Olkin.		,743
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproxi- mado	91,309
	gl	45
	Sig.	,000

Matriz de varianzas explicadas inteligencia emocional

La matriz de varianza explicada de influencia de la inteligencia emocional sobre el liderazgo organizacional dio conocer que existe percepción de los tres factores de reconocimiento emocional, control y regulación y la empatía emocional con un 69%. Los teóricos (Shkeer & Awang, 2019) definieron lo siguiente, para que un conglomerado de componentes sea óptimo debe demostrar un nivel igual o superior al 60%, para determinarlo como influyente.

Tabla 5. Matriz de varianzas explicadas inteligencia emocional

Componente	Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumu- lado
Reconocimiento emo- cional	3,511	35,109	35,109
Control y regulación emocional	1,774	17,743	52,852
Empatía emocional	1,688	16,885	69,736

Matriz de componentes rotados inteligencia emocional

Conforme a la matriz de componentes rotados de la inteligencia emocional dio a conocer que existe correlación respecto a los factores del reconocimiento emocional, control y regulación emocional y la empatía emocional en un rango de 0,6 a 0,8. Sin embargo hay que considerar el componente de Empatía emocional con la pregunta 14 (CNRG) con un valor de ,283 donde es importante tomar en cuenta en que los colaboradores tengan la capacidad de poder cambiar sus pensamientos negativos a positivos por el bien de la institución. El simple hecho de que los colaboradores estén motivados desarrolla una actitud positiva hacia el ambiente de trabajo, lo que permite un progreso exitoso y efectivo del trabajo.

Tabla 6. Rotación de componentes e indicadores de inteligencia emocional

	Componente		
	Reconocimiento Emocional	Control y regulación emocional	Empatía emocional
EPEM1	,667	,517	,060
EPEM2	,664	,392	-,332
EPEM3	,713	-,212	,209
EPEM4	,724	,081	,378
EPEM5	,863	-,057	,254
EPEM6	,801	,212	-,158
CNRG1	-,076	,684	-,144
CNRG2	,246	-,423	,637
CNRG3	,374	,766	,283
CNRG4	,020	,143	,889

Discusión

El coeficiente correlacional Rho de Spearman permitió definir el efecto de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo. De acuerdo a los instrumentos de medición estas miden su consistencia entre sí, el efecto puede ser 1 y su concordancia puede ser cero (Rojas & Arteaga, 2021). Por consiguiente, los valores de 0 es efecto nulo y 1 corresponde a un efecto positivo alto. La tabla 7 estableció el escenario a comprobarse.

Tabla 7. Comprobación prueba de hipótesis

Criterio	Rho	Valor p	Efecto	Decisión
<i>H₁</i> . La gestión de la inteligencia emocional genera efectos positivos en el liderazgo de los directivos de la Universidad Técnica de Ambato.	,881	0,000	Correlación positiva alta	Soportado

La hipótesis (Rho=0,881; p=0,00) dio a conocer una correlación positiva alta entre la inteligencia emocional y el liderazgo de los directivos de la Universidad Técnica de Ambato. Para Gómez (2020) un auténtico líder que se marca un solo objetivo motiva a su equipo, los alienta a trabajar por metas y progreso perpetuo, su trabajo principal es hacer que los demás lo emulen; el líder no le teme a su idoneidad, al contrario, perpetuamente trata de mejorar. Sin embargo, cabe señalar que el liderazgo transformacional fue uno de los aspectos visibles de la educación, por ello destacan que el liderazgo transformacional incluye profesionales con actitudes positivas, organización y trabajo en equipo (Rojas et al., 2020). De esta forma, los colaboradores pueden soportar mejor la presión y adaptarse a los cambios con mayor facilidad por lo que se deduce que el líder transformacional es un gran motivador como lo confirma Alcázar (2020).

Conclusiones

El objetivo del trabajo fue analizar la influencia de los factores de la inteligencia emocional que repercuten en el estilo de liderazgo de los directivos de la Universidad Técnica de Ambato desde la perspectiva de los servidores públicos. Para ello se concluyó que, el liderazgo si influye en los servidores públicos administrativos de la institución académica con un efecto hacia la inteligencia emocional de un 73% según los tres componentes de reconocimiento emocional, control-regulación y la empatía emocional. No obstante, se debe considerar la percepción de los servidores en una actitud positiva que le admita realizar sus actividades laborales de manera eficiente para llegar a la productividad.

De similar manera, el contexto hipotético determinó que la inteligencia emocional influye de manera positiva, es decir permite a la institución desarrollar sus distintas actividades de manera eficaz y efectiva, también a poder relacionarse de manera adecuada con sus compañeros de trabajo y crear un clima laboral agradable. Así, se puede concluir que, el liderazgo educativo brinda poder simbólico de cambio organizacional y que este se relaciona con la inteligencia emocional del líder consistente con el cambio de comportamiento.

Referencias

- Alcas Zapata, N., Alarcón Diaz, H. H., Venturo Orbegoso, C. O., Alarcón Diaz, M. A., Fuentes Esparrell, J. A., y López Echevarria, T. I. (2019). Tecnoestrés docente y percepción de la calidad de servicio en una universidad privada de Lima. *Propósitos Y Representaciones*, 7(3), 231-247. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.388>
- Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122.
- Alviárez, L., & Pérez, M. (2009). Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Universidad Pedagógica Experimental Libertador Laurus*, 15(30), 94-117.
- Cadena-Iñiguez, Pedro, Rendón-Medel, Roberto, Aguilar-Ávila, Jorge, Salinas-Cruz, Eileen, Cruz-Morales, Francisca del Rosario de la, & Sangerman-Jarquín, Dora Ma.. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617
- Canals, C. (2019). Cinco aprendizajes de Daniel Goleman sobre la Inteligencia Emocional. *UNIR Revista*, <https://www.unir.net/empresa/revista/cinco-aprendizajes-de-daniel-goleman-sobre-la-inteligencia-emocional/>
- Chen, J., & Guo, W. (2020). Emotional intelligence can make a difference: The impact of principals' emotional intelligence on teaching strategy mediated by instructional leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(1), 82-105.
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 6(16), 110-125.
- George, J. (2018). Emotions and leadership: the role of emotions intelligence. *Human relations*, 53(8), 1027-1055.
- Gómez, H. (2020). Estado de arte del liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Revista cuatrimestral Conecta libertad*, 4(1), 75-81.
- Huanuco. (2020). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de universidades privadas de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad de San Ignacio Loyola]. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/10081>
- Issah, M. (2018). Change Leadership: The role of emotional Intelligenece. *SAGE open*, 22(3), 1-15.
- Ledesma, A. (2021). La Inteligencia Emocional en el currículo académico del 'área de Ciencias Humanas de la UIDE para el proceso de enseñanza. [Tesis maestría, UIDE]. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4881>
- Lizano, K., & Umaña, M. (2008). La teoría de las inteligencias múltiples en la práctica docente en educación preescolar. *Revista Electrónica Educare*, 12(1), 135-149.
- Miao, C., Humphrey, R., & Quian, S. (2018). Emotional intelligence and authentic leadership: a meta-analysis. *Leadership & organization Development Journal*, 39(5), 678-690.
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.

- Rodríguez, A., & Zapata, E. (2019). Formación para la tolerancia y autoregulación de las emociones en el personal institucional. *Revista de educación*, 43(2), 1-31.
- Rojas, J., & Arteaga, M. (2021). Estrés laboral y desempeño laboral en Avicarnes de Venezuela, C.A. *Accounting and Management Research*, 1(1), 1-16.
- Rojas, J., Vivas, M., & Quiñonez, J. (2020). EL liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia. Colección de filosofía y educación*, 28(2), 1-16.
- Shkeer, A., & Awang, Z. (2019). Exploring the items for measuring the marketing information system construct: An exploratory factor analysis. *International Review of Management and Marketing*, 9(6), 87-109.
- Velásquez, A., & Rojas, Y. (2009). Neuropsicología de las emociones: el aporte de Charles Darwin. *Cuadernos de neuropsicología*, 3(2), 225-233.
- Villacreses, G., & Avila, A. (2020). Los factores de riesgo psicosocial: perspectiva para el enfoque del liderazgo transformacional del personal administrativo de una Institución de Educación Superior. *Revista San Gregorio*, (40), 1-18.
- Wirawan, H., Tamar, M., & Bellani, E. (2019). Principals leadership styles: the role of emotional intelligence and achievement motivation. *International Journal of Educational Management*, 33(5), 1094-1105. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2018-0127>

AUTORES

Walter Ramiro Jiménez Silva. Doctor en Ciencias Administrativas (Universidad Técnica de Ambato, UTA). Doctor(c) en Administración por la Universidad Nacional de Rosario, UNR, Argentina. Magister en Gestión Estratégica Empresarial -MBA (Universidad Técnica de Ambato, UTA). Licenciado en Administración Pública (UTA). Docente e Investigador de la Universidad Técnica de Ambato.

Iván Fernando Silva Ordóñez. Máster en Administración y Marketing, MBA en Gestión Estratégica Empresarial, Ingeniero de Empresas, Licencia en Empresas, Docente titular investigador.

Paul Ignacio Telenchana Santos. Magister en Marketing Digital y Comercio Electrónico. Ingeniero En Marketing y Gestión De Negocios.

Héctor Enrique Hernández Altamirano. Magister en gestión de proyectos socio productivos, Ingeniero en administración de empresas y negocios, Docente en Educación Superior, actualmente Técnico Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

DECLARACIÓN

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento

N/A

Nota

El presente artículo no ha sido enviado a otra revista ni publicado previamente.