

INFLUENCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO TRANSFORMADOR EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA URBANO EXPRESS DEL CALLAO PERIODO 2009 – 2010

INFLUENCE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON WORKERS IN THE COMPANY URBAN EXPRESS CALLAO IN 2009-2010

Autor: Mg. Guadalupe Teresa Pipa Huisa

RESUMEN

La presente investigación ha sido realizada en una muestra conformada por 260 trabajadores de la Empresa Urbano Express-Callao. El objetivo fue general ha sido determinar la influencia de la Inteligencia Emocional en el Liderazgo Transformador, los específicos trataron sobre los indicadores de la inteligencia emocional.

Se planteó la siguiente hipótesis general: la inteligencia emocional podría influir significativamente en el liderazgo transformador en los trabajadores de la empresa Urbano Express del Callao en el periodo 2009-2010. Siendo las hipótesis específicas:

El componente Intrapersonal de la inteligencia emocional podría influir significativamente en el liderazgo transformador en los trabajadores de la Empresa Urbano Express del Callao en el periodo 2009-2010.

El componente interpersonal de la inteligencia emocional podría influir significativamente en el liderazgo transformador en los trabajadores de la Empresa Urbano Express del Callao en el periodo 2009-2010.

Se efectuó una investigación descriptiva-correlacional para lo cual se utilizaron dos instrumentos: el test de EQ-I Baron Emotional Quotient Inventor y adaptado por Nelly Ugarriza Chavez y el Test de Liderazgo Transformador de David Fischman.

Los resultados obtenidos nos indicaron que: hay una influencia positiva media entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformador. A su vez nos señala que existe una influencia positiva media entre el componente Intrapersonal de la Inteligencia emocional en el liderazgo transformador. Y una influencia Positiva media entre el componente interpersonal de la inteligencia emocional en el liderazgo transformador.

Palabras Claves: inteligencia emocional, liderazgo transformador, componente intrapersonal y componente interpersonal

ABSTRACT:

This research was realized in a sample consisted of 260 employees of the Urban Enterprise Express-Callao. The overall objective was to determine the influence of Emotional Intelligence in the transformational leadership, dealt with specific indicators of emotional intelligence.

The following general hypothesis was raised: emotional intelligence could significantly

influence the transformational leadership on workers in the company Urban Express Callao in 2009-2010. Being specific hypotheses:

The intrapersonal component of emotional intelligence could significantly influence the transformational leadership on workers in the Urban Enterprise Express Callao in 2009-2010.

Test Baron EQ-I Emotional Quotient Inventory Adapted by Nelly Chavez Ugarriza and Transformer Test Leadership by David Fischman: a descriptive-correlational research for which two instruments were used was performed.

The result indicates that: There is an average positive influence between Emotional Intelligence and Leadership transformer. We return points to a mean positive influence between intrapersonal components of emotional intelligence on transformational leadership. And an average positive influence between the interpersonal component of emotional intelligence in transformational leadership.

Key words: Emotional intelligence, transformational leadership, interpersonal and intrapersonal component.

INTRODUCCIÓN

Abanto (2012) El desarrollo y perfeccionamiento de las capacidades del hombre ha constituido durante mucho tiempo y en diferentes sistemas socioeconómicos, un objetivo esencial que se fundamenta en la convicción de que es el hombre el artífice del progreso social y en la consecuente necesidad de aprovechar de forma óptima su fuerza creadora y transformadora.

Goleman D. (1986) La inteligencia emocional es pieza clave para ubicar oportunidades y para crear nuevas modalidades de desempeño y posesionarse en el núcleo de lo personal, profesional y social. Influye sobre diversos factores en la organización como: la toma de decisiones, relaciones de confianza, trabajo en equipo, lealtad de los clientes, creatividad, innovación, comunicación abierta y liderazgo.

Así mismo, debemos de tener en cuenta que el liderazgo juega una parte central del comportamiento de grupo, ya que a través de las habilidades personales y sociales de la inteligencia emocional

proporcionan grandes herramientas tanto para hombre y mujeres al momento de liderar. Estas herramientas se encuentran relacionadas con capacidades emocionales como autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, influencia, comunicación, manejo de conflictos, colaboración, entre otros, que permiten un ambiente laboral armónico hacia el logro de las metas organizacionales

MATERIAL Y MÉTODO:

El método utilizado es el descriptivo-correlacional, la población lo conforman 800 trabajadores, la muestra a utilizar son de 260 trabajadores, los instrumentos utilizados son: el test psicológico de IE-I Baron Emotional Quotient Inventory adaptado por Nelly Ugarriza Chavez y el Test de Liderazgo Transformador de David Fischman.

Es brindar información de la metodología. Definir la muestra con la que se trabajo, instrumento de

investigación y redactar de forma clara y precisa de cómo se aplicó el instrumento de investigación, para que un lector

competente pueda repetir el estudio (asegurar su reproducibilidad).

RESULTADO:

Tabla N°1 “Inteligencia Emocional”

N°	\bar{X}	DS
260	95	12.20

En la tabla titulada “Inteligencia Emocional” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 95, lo que nos indica una capacidad emocional adecuada; la desviación estándar es de 12,20. Según Caravin (2004) la inteligencia emocional es la capacidad de interactuar con el mundo de forma receptiva y adecuada. Bar-on (1997) señala que es un conjunto de emociones y destrezas que influyen en la

habilidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio, por lo cual la inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida influyendo directamente en el bienestar general y en la salud emocional. Los resultados obtenidos nos señalan que las personas poseen una capacidad emocional adecuada, desarrollada y que funciona de manera eficiente.

Tabla N°2 “liderazgo transformador”

N°	\bar{X}	DS
260	168	38.41

En la tabla N°2 titulada “Liderazgo transformador” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 168, lo que nos indica un alto atributo, la desviación estándar es de 38.41.

Mc Gregor (1978) señala que este estilo de liderazgo tiene identificado el cambio como la

única forma de conseguir la innovación en las empresas. En este cambio, las personas, la organización, lo establecido, tiene un papel principal para conseguir la excelencia en el trabajo y aumentar sus niveles de competitividad.

Los resultados obtenidos señalan que las personas poseen un liderazgo adecuado

Tabla N°3 “Influencia de la Inteligencia Emocional en el liderazgo transformador”

N°	R	Rtab
260	0,616	0,164

G1 = 258

$\alpha = 0.05$

En la tabla N°3 titulada “Influencia de la Inteligencia Emocional en el liderazgo transformador” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, aplicando la R de Pearson arroja un puntaje de 0.616; la R de la tabla con 258 grados de libertad y al 0.05 nivel de significación obtienen un puntaje de 0.164.

Según Fonseca y Pino (2001) el estudio que llevaron a cabo confirmo que no solo son importantes las competencias de carácter técnico para las personas

que dirigen y ejercen un liderazgo eficaz, sino que las competencias emocionales, que constituyen parte de la inteligencia emocional resultan decisivas en cuanto al desempeño.

Los resultados obtenidos nos refieren que la inteligencia emocional es importante, sobre todo en el liderazgo, cuya esencia es lograr que otros ejecuten con la mayor efectividad. Manejar una situación emocional requiere de establecer confianza, saber escuchar y ser capaz de persuadir

Tabla N°4 “Influencia del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en el liderazgo transformador”

N°	R	R tab
260	0,505	0,164

Gl = 258
 $\alpha = 0.05$

En la tabla N ° 4 titulada “influencia del componente intrapersonal de la inteligencia emocional en el liderazgo

transformador” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, aplicando la R de pearson arroja

un puntaje de 0.505; la R de la tabla con 258 grados de libertad y

al 0.05 nivel de significación obtiene un puntaje de 0.164

Tabla N ° 5 titulada “influencia del componente interpersonal de la inteligencia emocional en el liderazgo transformador”

N°	R	R tab
260	0,568	0,164

Gl = 258

$\alpha = 0.05$

En la tabla N ° 5 titulada “influencia del componente interpersonal de la inteligencia emocional en el liderazgo transformador” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, aplicando la R de pearson arroja un puntaje de 0.568; la R de la tabla con 258 grados de libertad y al 0.05 nivel de significación obtiene un puntaje de 0.164

Los resultados obtenidos nos refieren que la inteligencia emocional tiene mucho que ver

con el liderazgo transformador. El autoconocimiento, su regulación emocional, su motivación, la empatía y las relaciones sociales se convierten en características esenciales para este tipo de liderazgo.

Enseñar esas competencias, ayudar a que las personas las desarrollen, puede contribuir a mejorar el liderazgo en las organizaciones potenciando, el desarrollo del propio líder como el desarrollo de la capacidad de liderazgo de sus seguidores.

Tabla N°6 “Inteligencia intrapersonal: comprensión de si mismo”

N°	\bar{X}	DS
260	95	12.023

En la tabla N°6 titulada “Inteligencia intrapersonal: comprensión de si mismo” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 95 lo que nos indica una capacidad emocional

adecuada, la desviación estándar es de 12.023

Los resultados obtenidos señalan que las personas se encuentran en contacto con sus sentimientos y emociones. Saben lo que están sintiendo y entendiendo por que sienten de esa manera

Tabla N°7 “Inteligencia intrapersonal: asertividad”

N°	\bar{X}	DS
260	101	12.09

En la tabla N°7 titulada “Inteligencia intrapersonal: asertividad” encontramos lo siguiente: la muestra está

conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 101 lo que nos indica una capacidad emocional

adecuada, la desviación estándar es de 12.09

Los resultados obtenidos señalan que las personas son capaces de expresar sus sentimientos,

pensamientos y creencias de una manera franca y abierta, defendiendo sus derechos en una forma no destructiva

Tabla N°8 “Inteligencia intrapersonal: autoconocimiento”

N°	\bar{X}	DS
260	98	11.35

En la tabla N°8 titulada “Inteligencia intrapersonal: autoconocimiento” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 98 lo que nos indica

una capacidad emocional adecuada, la desviación estándar es de 11.35

Los resultados obtenidos refieren que las personas son capaces de aceptar aspectos positivos y negativos de ellos mismos

Tabla N°9 “Inteligencia intrapersonal: autorrealización”

N°	\bar{X}	DS
260	98	12.61

En la tabla N°9 titulada “Inteligencia intrapersonal: autorrealización” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 98 lo que nos indica una capacidad emocional

adecuada, la desviación estándar es de 12.61

Los resultados obtenidos señalan que las personas son capaces de desarrollar su potencial y que se encuentran comprometidos con proyectos que conducen a una vida significativa, valiosa y plena

Tabla N°10 “Inteligencia intrapersonal: independencia”

N°	\bar{X}	DS
260	95	9.035

En la tabla N°10 titulada “Inteligencia intrapersonal: independencia” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media

aritmética de 95 lo que nos indica una capacidad emocional adecuada, la desviación estándar es de 9.035

Los resultados obtenidos señalan que presentan un grado de

confianza en si mismo, el deseo de afrontar las expectativas y

obligaciones sin esclavizarse a ellas

Tabla N°11 “Inteligencia interpersonal: empatía”

N°	\bar{X}	DS
260	84	13.99

En la tabla N°11 titulada “Inteligencia interpersonal: empatía” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 84 lo que nos indica

una capacidad emocional por mejorar, la desviación estándar es de 13.99.

Los resultados obtenidos señalan que las personas no son conscientes de los sentimientos de los demás y no los comprenden

Tabla N°12 “Inteligencia interpersonal: relaciones interpersonales”

N°	\bar{X}	DS
260	94	13.991

En la tabla N°12 titulada “Inteligencia interpersonal: relaciones interpersonales”

encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una

media aritmética de 94 lo que nos indica una capacidad emocional adecuada, la desviación estándar es de 13.991

Los resultados señalan que las personas son capaces de establecer y mantener relaciones satisfactorias

Tabla N°13 “Inteligencia interpersonal: responsabilidad social”

N°	\bar{X}	DS
260	87	13.84

En la tabla N°13 titulada “Inteligencia interpersonal: responsabilidad social” encontramos lo siguiente: la muestra está conformada por 260 sujetos, los cuales obtienen una media aritmética de 87 lo que nos indica una capacidad emocional adecuada, la desviación estándar es de 13.84

Los resultados obtenidos señalan que las personas actúan de manera responsable

muestra diferencias significativas entre la inteligencias emocional y el liderazgo puesto que en los resultados del estudio demuestra una asociación significativa producto de la prueba de relación chi cuadrado dando como resultada 0 como P, valor (0.03), la inteligencia emocional planteada por Goleman abarca aspectos de inteligencia intrapersonal como interpersonal, lo cual demuestra puntos de coincidencia con el estudio ya que se demuestra que para desarrollar liderazgo se debe de poseer ambas inteligencias emocionales

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio, difiere a la tesis planteada por soriano en el cual

CONCLUSIONES:

- Se acepta la hipótesis general que señala “la inteligencia emocional

influye significativamente en el liderazgo transformador en los trabajadores de la empresa urbano Express del Callao en el periodo 2009 – 2010.

Se rechaza la hipótesis nula.

- Se acepta la hipótesis específica que señala “El componente Intrapersonal de la inteligencia emocional podría influir significativamente en el liderazgo transformador en los trabajadores de la Empresa Urbano Express del Callao en el periodo 2009-2010.

Se rechaza hipótesis nula

- Se acepta la hipótesis específica que señala “El componente interpersonal de la inteligencia emocional podría influir significativamente en el liderazgo transformador en los trabajadores de la Empresa Urbano Express del Callao en el periodo 2009-2010.

Se rechaza la hipótesis nula.

BIBLIOGRAFÍA

Abanto, Z. Higuera (2000) ICE Inventario de cociente emocional de Baron.

Álvarez, M.. *El Liderazgo de la Calidad Total*. Op. Cit.

Bar-On, R. (1997 Lima - Perú.). *El Inventario del Cociente Emocional. (EQ-i): Prueba de Inteligencia Emocional*. Ed. Multi-HealthSystems. Toronto. Canadá.

Bass B. (1990) *From Transactional to transformational leadership: learning to share the vision*. Nueva York – EE.UU

Bass, Bernard M. and Riggio, Ronald E, (2006). *Transformational Leadership*.

Second Edition. Routledge. 282 p.

Bayon M. F. (1997) *Gestión de Recursos Humanos*. Ed. Síntesis. España.

Bisquerra, A. (2000). *Educación Emocional y Bienestar*. Ed. Síntesis Praxis. Barcelona. España.

Buzan T y Buzan B. (1996). *El libro de los mapas mentales*. Ed. Urano. Barcelona.

Braidot, N. (2009). *Neuro management: cómo utilizar a pleno el cerebro en la conducción exitosa de las organizaciones*. Ed. Granica. Argentina.

Cardona, P. García-Lombardía, P. (2008) *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo* (3a. ed.). Ed. EUNSA, España.

Cooper, Robert. y Sawaf, Ayman. (1998) *La Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo y a las Organizaciones*. Ed. Norma. Colombia.

Chamorro D.; Fernández M.J.(Contributor) (2008). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del director/a*. Universidad Complutense de Madrid, España

Diago F.E (2007). *Fundamentos del servicio al cliente de la aviación comercial: valor diferencial del éxito empresarial*. Editorial Politécnico Gran colombiano- Colombia.

Fernández K. (2008) *Comportamiento Organizacional*. Ed.

- Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas SAC. Perú
- Ekman, P. (2004) *Emotions Revealed: Recognizing Faces and Feelings to Improve Communication and Emotional Life*. Ed Phoenix (Orion). Londres.
- Gary D.(1996) *Administración de personal*. Ed Prentice hall Hispanoamericana S.A. México.
- Goleman, D.(1996) *Inteligencia emocional*. Ed. Vergara. Buenos Aires.
- Goleman, D.(1999) *Inteligencia Emocional Aplicada En La Empresa*. Ed Vergara. Buenos Aires.
- Goleman D., Boyatzis Richard & McKee Annie (2002). *El líder resonante crea más: el poder de la inteligencia emocional*. Ed. Plaza & Janes. Barcelona
- Jiménez, A. (2005). *Introducción a la Inteligencia Emocional para el Trabajo Directivo*
- Kanungo, R (1988) *Behavioral Dimensions of Charismatic Leadership*. San Francisco – EE.UU.
- Londoño C. (2008) *Cómo sobrevivir al cambio: inteligencia emocional y social en la empresa*. Ed. Confemetal. España.
- Maertineaud, S. (1990). *El test de inteligencia emocional*, Martínez Roca S.A. Madrid. España.
- Mata Molina, F y Otros (2000) *Emocionalmente Inteligente*. Revista Calidad Empresarial, Edición Corporación Calidad. México.
- Mauri Castelló, Jordi J. (2005) *Introducción a la organización y gestión de empresas*. Ed. Universidad Politécnica de Valencia, España.
- Mora, Francisco, Dierssen Mara; Flórez, Jesús. (2004) *El cerebro sintiente*. Ed. Ariel. España.
- Opi Juan Manuel (2004) *Las Claves del Comportamiento Humano. Conocerse y conocer a los demás*. Ed. Amat, Barcelona.
- Pazmiño Cruzatti, Iván. (2010) *Liderazgo, más que una estrategia gerencial*. Ed. EDITEKA. Ecuador
- Peñalver Martínez, Ovidio. (2009) *Emociones colectivas: la inteligencia emocional de los equipos*. Ed. Alienta. España.
- Payeras Serra, Joan. *Coaching y liderazgo: para directivos interesados in incrementar sus resultados*. (2006) Ed. Díaz de Santos. España
- Quintana Peña, Alberto. (1994) *Relación entre la inteligencia emocional, la asertividad y el liderazgo del estudiante de la Universidad nacional mayor de san marcos*. Lima
- Reig Pintado Enrique (2004) *Liderazgo emocionalmente inteligente: recursos y estrategias para formar líderes emocionalmente inteligentes*. Ed. McGraw-Hill. México.
- Robbins, S.P. (1999). *Comportamiento organizacional. Conceptos, Controversias. Aplicaciones*. Ed. Prentice Hall

Hispanoamericana S.A.,
México
Robbins, S & Timothy J
(2009) *Comportamiento
Organizacional*. Ed. Pearson.
México.
Ruiz, Moisés. *¿Para qué sirve
un líder?: lecciones de
liderazgo aplicadas a la
empresa, la política y la vida*.
(2010) Ed. Díaz de Santos.
España.
Sánchez, M. (1995)
[Introducción](#) a la [ética](#) y a la
crítica de [la moral](#). Ed.
Hermanos. Venezuela.
Salovey, P. y Mayer, J. (1995)
*Exploración de la Inteligencia
Emocional*. Ed Pennebaker.
APA. Washington.
Shapiro, L. (1997) *La
Inteligencia Emocional de los
Niños*. Ed. J. Vergara. Bs. As.

Valencia Pomareda, Pedro
Herbert Jaime. (2009) *“Estilos
gerenciales y satisfacción
laboral”*. Ed. Universidad
Nacional Mayor de San
Marcos. Perú.
Valles, A. y Valles, C. (2003)
*Psicopedagogía de la
Inteligencia Emocional*. Ed.
Promolibros. Valencia.
España.
Valles, A. (1997): *Inteligencia
Emocional en la Empresa*. Ed.
Gestión 2000.Barcelona.
España.
Velásquez, M. G. (1985). *El
Liderazgo del Profesor
Universitario*. Ed. Limusa.
Lima.
Weisinger, H. (1998).
*Introducción a la Inteligencia
Emocional para el Trabajo*.
Ed. Javier Vergara. Buenos
Aires.