



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO
DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
DOCTORADO EN ESTUDIOS ECONÓMICOS ADMINISTRATIVOS



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO:
ESTUDIO EN ALUMNOS DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Para obtener el grado de:
DOCTOR EN ESTUDIOS ECONÓMICO ADMINISTRATIVOS

En la LGAC:
Gestión organizacional, Nacional e Internacional

PRESENTA

M. A. JOHANNA MOSCOSO PACHECO

BAJO LA DIRECCIÓN DE
DRA. MARÍA DEL CARMEN SANDOVAL CARAVEO

En CO DIRECCIÓN
DRA. CANDELARIA GUZMÁN FERNÁNDEZ

VILLAHERMOSA, TABASCO, FEBRERO 2020.



**UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO**

"ESTUDIO EN LA DUDA. ACCIÓN EN LA FE"



**DIVISIÓN ACADÉMICA
DE CIENCIAS
ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS**

DIRECCIÓN

OFICIO: D/078/2020

Villahermosa, Tabasco; 27 enero de 2020

**LIC. MARIBEL VALENCIA THOMPSON
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CERTIFICACIÓN
Y TITULACIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES
PRESENTE**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 69 y 70 Fracción II y III del Reglamento General de Estudios de Posgrado de la UJAT, me permito comunicar a Usted, que la **Dra. María del Carmen Sandoval Caraveo** directora y la **Dra. Candelaria Guzmán Fernández**, codirectora, dirigieron y supervisaron la tesis:

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO: ESTUDIO EN ALUMNOS DE POSGRADO
DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA**

Proyecto de investigación elaborado por la **C. JOHANNA MOSCOSO PACHECO** egresada del Doctorado en Estudios Económico Administrativo. Los miembros del Jurado de Examen Profesional, integrado por los profesores: Dr. Salvador Neme Calacich, Dra. Candelaria Guzmán Fernández, Dra. María del Carmen Sandoval Caraveo, Dra. Norma Aguilar Morales, Dr. Andrés Guzmán Sala, Dr. Leonardo Hernández Triano, Dra. Gilda María Berttolini Díaz, revisaron y señalaron las notificaciones que había que hacerle a dicho trabajo y que la interesada ha llevado a efecto. Por lo tanto, *puede imprimirse.*

ATENTAMENTE



**DR. LUIS MANUEL HERNÁNDEZ GOVEA
DIRECTOR**

UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA
DE TABASCO



DIVISIÓN ACADÉMICA DE CIENCIAS
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
DIRECCIÓN

 c.p. Archivo.
MLXV/RZC

Registro CE SEN (Sede) 0000

Consorcio de
Universidades
Mexicanas
www.consorcio.universidadesmexicanas.org

Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86040 Villahermosa, Tabasco

Tel. 01(993) 358.15 00 Ext. 6205 ó 6206
E-mail: posgrado@uajtat.mx

Dedicatoria

A un ser maravillo que conocí poco a poco en este proceso, quien me enseñó a no tener miedo, a luchar por mis sueños, a quien, en tantos años a mi lado no conocía, a una mujer con tanta fortaleza que aún puede sorprenderme, a mí misma.

Agradecimiento

Un día vi tu mano entre el brillante sol y sabía que algo se me estaba ofreciendo, un cambio venía y mi vida sería otra, el momento de la tormenta había llegado.

Tres años han pasado de aquel momento y ciertamente la vida no se mira igual al noviembre del 2016, paso a paso, momentos a momento y lágrima a lágrima se formó el día que hoy disfruto con tu amor y con mi propio amor.

Las palabras quedan sin sentido ante tu grandeza y ante tu gran amor por mí.

Gracias Jesús por estar, por escucharme como a la mujer en el pozo, por cada una de las lámparas que me iluminaron en este largo camino, gracias por la fortaleza y tenacidad que has puesto en mí.

Dios padre, sé que esto fue obra tuya, regalo de tu corazón para mi corazón.

A mi guía en este mundo, Espíritu Santo, por alimentar mi alma y fortalecerla a seguir adelante.

Agradecimientos especiales

A mi Madre, quien ha sido mi apoyo en cada momento, por muy difícil que fuera. Gracias por haberme enseñado a ser como tú, siempre tenaz, siempre adelante.

A mis amados hermanos Erika y José Alfredo

Al amor eterno que tengo en el cielo, a mi tesoro, mi mejor ejemplo de amor, a mi padre †.

A mi amiga, Dra. Nidia del Carmen Gallegos Pérez † por haber confiado en mí y haber sido el objeto que Dios utilizó para darme esta hermosa oportunidad.

A mis compañeros y compañeras de clases

Fabiola Itzel Ortiz Martínez, Jazmín Denisse García Salvador, Jessica Esther Cruz Velázquez, Erika Guadalupe May Guillermo, Luis Arturo Vázquez Cúj, Otniel Vázquez Peralta, José Pablo Oliveros Coello.

Reconocimiento

No llegué sola hasta aquí, tuve que subirme en “Hombres de Gigantes”, gracias por haberlo permitido, cada uno con su personalidad contribuyó a mi trabajo y no hay forma de agradecerles su amor por la enseñanza.

Dra. María del Carmen Sandoval Caraveo

Dra. Candelaria Guzmán Fernández

Dra. Norma Aguilar Morales

Dra. Gilda María Bertolini Díaz

Dra. Deneb Elí Magaña Medina

Dr. Salvador Neme Calacich

Dr. Guadalupe Sánchez Ruiz

Dr. Leonardo Hernández Triano

Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco

Dra. Rosa María Martínez Jiménez

A mi adorada Maestra Olga Yeri González López

Carta de agradecimiento

Al apoyo brindado al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (**CONACYT**) por medio del estímulo económico que financió esta investigación dentro de los Programas Nacionales de Posgrados de Calidad (PNPC).

A la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco por todo el apoyo brindado en la realización de este Doctorado, a los diversos Directores de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas por su compromiso con la calidad.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

CARTA AUTORIZACIÓN

La que suscribe, autoriza por medio de la presente a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, para que utilice tanto en formato físico como digital la tesis de grado con título "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO: ESTUDIO EN ALUMNOS DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA"; de la cual soy autor y titular de los derechos de autor.

La finalidad del uso y manejo de la tesis por parte de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), será única y exclusivamente para difusión, educación y sin fines de lucro; autorización que se hace de manera enunciativa mas no limitativa para compartir su contenido en la Red Abierta de Bibliotecas Digitales y a cualquier otra red académica con las que la UJAT tenga relación.

Por lo anterior, libero a la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco de cualquier reclamación legal que pudiera ejercer respecto al uso y manipulación de la tesis mencionada y para los fines estipulados en este documento.

Se firma la presente autorización en la ciudad de Villahermosa, Tabasco a los 07 días del mes de febrero del año 2020.

AUTORIZÓ



C. Johanna Moscoso Pacheco.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

C. Johanna Moscoso Pacheco; estudiante del programa DOCTORADO EN ESTUDIOS ECONÓMICO ADMINISTRATIVOS con registro PNPC 005590 de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas en la UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO como autor de la presente tesis para el grado de Doctor titulada "INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO: ESTUDIO EN ALUMNOS DE POSGRADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA".

DECLARO QUE:

Esta tesis es mi propio trabajo; con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores, así mismo, afirmo que no ha sido presentada para la obtención de algún título, o grado o equivalente.

Del mismo modo, asumo frente a la Universidad cualquier responsabilidad que pudiera derivarse de la autoría o falta de originalidad del contenido de la tesis presentada de conformidad con el ordenamiento vigente.

Villahermosa, Tabasco a 07 de febrero de 2020.

C. Johanna Moscoso Pacheco



Resumen

Los estados emocionales experimentados influyen constantemente en la toma de decisiones, en la valoración y discriminación de las alternativas y más aún, si quien la toma tiene un poder de liderazgo, ya que influirá en la organización y en las personas que forma la organización, el control emocional del líder afectará en ambiente laboral y esté en el desempeño positivo de los subordinados. La inteligencia emocional ejercida eficazmente en el liderazgo logrará mantener la visión organizacional, la motivación en el grupo y generará un compromiso individual con el logro de los objetivos, logrando forjar altos niveles de confianza y participación, pero al mismo tiempo manteniendo una flexibilidad que permita adaptarse a los cambios.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental transversal, participaron 332 estudiantes de maestría y doctorado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, la fiabilidad de los instrumentos se calculó a través del coeficiente Alpha de Cronbach, para la validez se realizó un análisis factorial exploratorio con el método de máxima verosimilitud con rotación de Oblimin directo, así como un análisis factorial confirmatorio que permite identificar la relación de la inteligencia emocional con los estilos de liderazgo descritos por Bass y Avolio.

El liderazgo transformacional apoyado en la inteligencia emocional del líder, logra la completa conciencia de la importancia del trabajo en lo individual y el éxito que alcanza en el equipo de trabajo.

Contenido

Índice de Tablas /xi

Índice de figuras / xii

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I ANTECEDENTES

Planteamiento del problema /3

Preguntas de investigación /4

Importancia del estudio /4

Objetivo general /6

Hipótesis /7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Inteligencia emocional (formación teórica del constructo de Inteligencia Emocional) /9

De la psicología a la administración /11

Aportaciones de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow /11

Gardner y las inteligencias múltiples, Salovey y Mayer y la Inteligencia Emocional /13

La Inteligencia Emocional y su influencia en la administración de la organización /14

Selección de personal y la aplicación de la Inteligencia Emocional / 16

Modelos e instrumentos aplicables a la autoevaluación de la Inteligencia Emocional /17

Liderazgo /19

Tipos de Liderazgo de acuerdo a las aportaciones de Bass y Avolio /22

Liderazgo con Inteligencia Emocional /25

Instrumento aplicado al Liderazgo /26

Modelo teórico /27

CAPITULO III METODOLOGÍA

Tipo y diseño de la investigación /28

Población y muestra /29

Acciones discriminantes /31

Proceso de recolección de información /31

Instrumentos utilizados /32

Desarrollo metodológico para su aplicación /36

Fiabilidad y Validez /36

Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y confirmatorio (AFC) /38

CAPITULO IV. RESULTADOS

Análisis de Hipótesis /49

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y PROPUESTA

Discusión /53

Conclusión / 56

Propuesta / 57

BIBLIOGRAFÍA /62

APÉNDICE

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Índice de Tablas

- Tabla 1.** *Modelos de instrumentos aplicables a la Inteligencia Emocional /18*
- Tabla 2.** *Dimensiones del Liderazgo según Bass y Avolio /26*
- Tabla 3.** *Ubicación de las Divisiones Académicas de la UJAT /29*
- Tabla 4.** *Dimensiones del Genos IE /32*
- Tabla 5.** *Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional /34*
- Tabla 6.** *Operacionalización de las variables del constructo de Liderazgo /35*
- Tabla 7.** *Confiabilidad mediante alfa de cronbach para las dimensiones de Inteligencia Emocional /37*
- Tabla 8.** *Confiabilidad mediante alfa de cronbach para las dimensiones de Liderazgo /38*
- Tabla 9.** *Correlación de las variables del instrumento Genos IE /39*
- Tabla 10.** *Ponderación de los factores mediante el análisis factorial exploratorio, de las dimensiones del Genos de Inteligencia Emocional /40*
- Tabla 11.** *Correlación de las variables del instrumento de Liderazgo de Bass y Avolio /41*
- Tabla 12.** *Ponderación de los factores mediante el AFE, de las dimensiones de Liderazgo Transformacional /42*
- Tabla 13.** *Ponderación de los factores mediante el AFE, de las dimensiones de Liderazgo Transaccional /43*
- Tabla 14.** *Indicadores de bondad de ajuste de las variables de estudio /46*
- Tabla 15.** *Distribución de frecuencia de los constructos objetos de estudio /48*
- Tabla 16.** *Correlación de Pearson entre Inteligencia Emocional y Liderazgo /49*
- Tabla 17.** *Diferencias de medias por divisiones académicas en Inteligencia Emocional /50*
- Tabla 18.** *Diferencias de grupos de las dimensiones de Inteligencia Emocional entre alumnos e maestría y doctorado /52*
- Tabla 19.** *Interacción de variables sociodemográficas /52*
- Tabla 20.** *Programas de Estudios de diversas Universidades con la impartición de temas de Liderazgo e Inteligencia Emocional /59*

Índice de figuras

Figura 1. Clases de emoción, fundamento de la Inteligencia Emocional /10

Figura 2. Influencia de la Inteligencia Emocional en la organización /15

Figura 3. Ciclo del desempeño del Liderazgo Emocionalmente Inteligente /21

Figura 4. Modelo teórico entre la Inteligencia Emocional y los tipos de Liderazgo /27

Figura 5. Coeficientes estandarizados del modelo de Inteligencia Emocional /44

Figura 6. Coeficiente estandarizado del modelo para medir Liderazgo Transformacional /45

Figura 7. Coeficiente estandarizado del modelo para medir Liderazgo Transaccional /46

Figura 8. Modelo estructural de los constructos de Inteligencia Emocional y los tipos de Liderazgo, como resultado del Análisis Factorial Confirmatorio /47

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Introducción

El ser humano ha buscado un sentido a su existencia desde hace muchos años, prueba de ello la dan los filósofos en su largo camino por comprenderse a sí mismos y a su entorno donde se han visto acompañado de otro ser semejante a él, conjugando capacidades diferentes, formas de ser y de pensar, en esta investigación se empezará por comprender a las emociones y los resultados de las mismas cuando son influenciadas por el ambiente en el que se desarrollan.

El desarrollo de una economía en cualquier país, recae en su mayoría en las organizaciones que desempeñan roles sociales y desarrollan sus potenciales al máximo, las cuales son conscientes de sus debilidades y fortalezas. Es un reto mantener una estabilidad que les permita el crecimiento en todos sus ambientes, pero una de sus principales fuentes de estabilidad y fortaleza recae en el personal que en ella labora.

La capacidad de desarrollar nueva tecnología, llevar a cabo investigaciones científicas en el campo de la medicina, mejorar los sistemas y procesos industriales, son algunos de los muchos ámbitos en el que los seres humanos se desarrollan. Pero, ¿Cómo toman sus decisiones? ¿Cómo seleccionan al personal? ¿Cómo potencializan sus capacidades? ¿Cómo educan o cómo se auto-educan? ¿Cómo ejercen su liderazgo? ¿Son competentes ante las necesidades de la organización?

Ya no es solo hablar de un coeficiente intelectual, apoyado por un desarrollo académico y antecedentes laborales, es la capacidad de tomar decisiones, de lograr el trabajo en equipo y fomentar el desarrollo de las personas para que trasciendan dentro de la organización mediante el desarrollo de un Liderazgo Transformacional enfocado en los beneficios de la misma, ocupando puestos de mayor responsabilidad y poder de decisión (Blanch, Gil, Antino, y Rodríguez-Muñoz, 2016).

La Inteligencia Emocional, al ser auto percibida proporciona las bases para definir los rasgos de la personalidad del candidato a ocupar un puesto dentro de la organización, la percepción de su desenvolvimiento en época de crisis y toma de decisiones bajo presión, visualizando así, a los líderes.

En este trabajo de investigación se presentan los resultados obtenidos de una investigación cuyo objetivo fue determinar la existencia de relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en estudiantes de posgrado en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Capítulo I Antecedentes

Planteamiento del problema

La Inteligencia Emocional se ha abierto paso en las ramas de la medicina y la educación, destacando la importancia de educar con Inteligencia Emocional, para el desarrollo de habilidades emocionales que se convierten en una herramienta social para afrontar y resolver los problemas en la vida cotidiana (Extremera y Fernández, 2005).

En los contextos educativos se han realizado diversas investigaciones con la finalidad de mejorar la calidad educativa, la cual se refleja en la labor profesional de los egresados, existen estudios (Extremera y Fernández, 2003; Extremera y Fernández, 2005; Cejudo y López-Delgado, 2017), enfocados en verificar la Inteligencia Emocional (IE) de los estudiantes, sin embargo, es importante realizar estudios sobre la Inteligencia Emocional que apoyen el desarrollo del Liderazgo, con la finalidad de identificar perfiles de líderes tomadores de decisiones, con excelencia laboral, alta productividad, asertivos, es decir capital humano con atributos de Inteligencia Emocional para hacer frente a los retos del mundo no solo cambiante, sino altamente competitivo.

Estudiosos de la Inteligencia Emocional (García-Izquierdo, García-Izquierdo y Ramos, 2007; Del Pino, 2013), enfatizan la importancia de llevar a cabo estudios que enriquezcan las investigaciones existentes con el fin de abrir una brecha en la trascendencia social para subsanar la carencia de trabajos relacionados con la capacidad predictiva de la Inteligencia Emocional.

En el caso específico de los estudiantes de posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, aún no se han llevado a cabo investigaciones que identifiquen la existencia de una relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en esta población (con edades y perfiles académicos diferentes) que permitan identificar si han desarrollado un Liderazgo asociado a la Inteligencia Emocional y cuentan con características adecuadas para desarrollarse en ámbitos

directivos tales como la empatía, asertividad, la sensibilidad emocional, responsabilidad social, entre otras.

La modernidad requiere de líderes no solo innovadores en sus procesos sino capaces de motivar y restaurar las malas relaciones que se pudieran dar dentro de los grupos de trabajo, evitando relaciones tóxicas, es por ello que la Norma Oficial Mexicana (NOM-035-STPS) contempla la acciones hacia la mejora de las relaciones laborales, promoviendo el sentido de pertenencia de los trabajadores con una participación proactiva y evitando el hostigamiento y cualquier acto de violencia laboral, esta sea verbal o física, así como el liderazgo negativo el cual lleva consigo actitudes agresivas e impositivas, orientadas a los conflictos (Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2019), sin embargo, las aportaciones de la Inteligencia Emocional como competencia de los líderes, contribuirá a una mejora en los ambientes de trabajo.

Preguntas de investigación

¿Existe relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en los estudiantes de posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)?

¿En cuáles Divisiones Académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, se encuentran los estudiantes de posgrado con mayor autoevaluación de Inteligencia Emocional y con qué tipo de Liderazgo se identifican?

¿Existe diferencias estadísticamente significativas en la Inteligencia Emocional entre los estudiantes de maestría y doctorado de la UJAT?

¿Existe una correlación positiva entre la Inteligencia Emocional el Liderazgo Transformacional y las variables sociodemográficas de edad y años laborados?

Importancia del estudio

Las organizaciones en constante evolución están formadas por una infraestructura física y tecnológica, así también de seres humanos con características especiales que interactúan con

sus sentimientos y emociones, los cuales tiene un rol determinante en sus vidas (Núñez, Salón, Romero, y Rosales, 2009) es decir: sienten, lloran, se emocionan, son solidarios, seres que toman decisiones rutinarias y tan simples como; ¿Qué ropa se pondrán, que desayunarán, a qué actividades le darán prioridad hoy? pero, ¿Qué los motiva a tomar estas decisiones? ¿Cómo determinan sus prioridades? ¿La autoestima, la asertividad y el optimismo influyen en sus decisiones? (Extremera, 2003).

Los seres humanos están compuestos de emociones que los llevan a actuar de alguna u otra manera, es por tal la importancia del estudio de las emociones, ya que es donde convergen los sentimientos y son estos sentimientos que generan la motivación, es decir lo que lo mueve a actuar o hacer.

Por lo tanto, es importante estudiar y analizar la Inteligencia Emocional como una competencia para fortalecer el Liderazgo, ya que el individuo dentro de la organización será quien genere información, quien realice un trámite o lo detenga, quien forma parte de la imagen corporativa, quien tome decisiones que puedan generar un conflicto sindical y es, ese mismo individuo el que puede provocar que se desate una huelga a falta de Liderazgo en la negociación.

Para ejercer un Liderazgo se requiere perfiles académicos que permitan evaluar las capacidades intelectuales de los individuos, el estudio de maestría o doctorado requiere un compromiso, la determinación y la tenacidad para iniciar y para concluirlo satisfactoriamente, a este nivel los alumnos ya debieron desarrollar un Liderazgo emocional que les permita desarrollar con éxito las actividades académicas a los que por voluntad propia son sometidos, se han probado ante el éxito y el fracaso que significa el estudio posterior a una carrera universitaria de nivel licenciatura.

Por lo anterior, el resultado de esta investigación será de gran utilidad para la institución objeto de estudio en virtud de que dará información fidedigna referente al grado de Inteligencia

Emocional y a la posible relación que existe entre esta variable con el Liderazgo que han desarrollado los estudiantes de posgrado de la UJAT, lo cual dará la pauta para establecer propuestas dirigidas hacia el desarrollo de la Inteligencia Emocional en esta población.

Una carrera exitosa no sólo depende de conocimientos específicos del área sino también de una Inteligencia Emocional que permita tomar decisiones efectivas en las organizaciones (Del Pino y Aguilar 2013).

Objetivo general

Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo en los estudiantes de posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en los estudiantes de posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Identificar las Divisiones Académicas de la UJAT en las que los estudiantes de posgrado se autoevalúan con mayor Inteligencia Emocional y conocer el tipo de Liderazgo con el cual se identifican.

Determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la Inteligencia Emocional entre los estudiantes de maestría y doctorado de la UJAT.

Identificar la existencia de correlaciones entre la Inteligencia Emocional, el Liderazgo Transformacional y las variables sociodemográficas de edad y años laborados.

Generar una propuesta para considerar la inclusión de la temática de Inteligencia Emocional como competencia del Liderazgo, en los posgrados de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Hipótesis

H1: Existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en los estudiantes de posgrado de la UJAT.

H2: Los estudiantes de posgrado de las Divisiones Académicas de Ciencias Económico Administrativas, Educación y Artes, Sociales y Humanidades, Ciencias de la Salud, son quienes se autoevalúan con mayor Inteligencia Emocional en comparación con los estudiantes de Ciencias Biológicas, Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Básicas e Informática y Sistemas.

H3: Los estudiantes de doctorado se consideran con mayor Inteligencia Emocional que los estudiantes de maestría.

H4: Existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional de los estudiantes de posgrado de la UJAT con los años que han permanecido en el campo laboral y la edad.

Capítulo II. Marco teórico

Desde su nacimiento, el ser humano tiene las capacidades para ser un individuo superdotado e ingenioso, el ambiente en el que se va desarrollando le influye de manera significativa en el desarrollo de las herramientas necesarias para su vida adulta en el manejo de su inteligencia o con ciertas deficiencias en su desenvolvimiento (Eyssautier, 2016).

La importancia dada al coeficiente intelectual no es del todo inadecuada, mide la capacidad académica de un individuo, sin embargo no predecirá su vida futura (Gardner, 1994; Extremera y Fernández-Berrocal, 2004). Maslow (1991) considera al Coeficiente Intelectual (CI) como un concepto puramente técnico y Daniel Goleman (2007) refuta la idea de que el CI pueda determinar en gran medida un desarrollo exitoso de nuestras vidas.

Pero, ¿qué es la inteligencia y que es la emoción?

De acuerdo con Eyssautier (2016) los neurólogos afirman que, en el interior del cerebro, dentro del tejido fibroso conformado por células nerviosas se alberga la inteligencia y que, a mayor cantidad de ellas, mayor potencial de inteligencia.

Güell (2013) menciona que las emociones se ubican en el cerebro, específicamente en el sistema límbico y que es la respuesta del cuerpo ante un estímulo, por su parte la inteligencia se ubica en el neocórtex, a la interacción entre ambas partes, el sistema límbico (emociones) y el neocórtex (inteligencia) se le conoce como Inteligencia Emocional. Los cambios que se reinviertan se reconocen como experiencias emitidas por las propias emociones y sentimientos (Simón, 1997).

La emoción es considerada una respuesta a un estímulo (Calderón, González, Salazar, y Washburn, 2012), la Inteligencia Emocional es la habilidad humana basadas en la percepción, entendimiento, razonamiento y dirección de nuestras propias emociones y la de otros (Gignac, 2010).

Inteligencia emocional (formación teórica del constructo de Inteligencia Emocional)

El constructo de la Inteligencia Emocional (IE) parte de la base de las habilidades de percepción, valoración, expresión e interacción de las emociones y la expresan como: la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para generar sentimientos que faciliten el pensamiento y seleccionar entre ellos; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional de uno mismo y el de los demás; la habilidad para regular las emociones, propiciando un desarrollo emocional e intelectual (Fernández-Berrocal, Extremera y Durán, 2003; Extremera y Fernandez, 2005; Trujillo y Rivas, 2005; García-Izquierdo, García-Izquierdo y Ramos-Villagrasa, 2007; Núñez et al., 2008; Zárata y Matviuk, 2012; Del Pino y Aguilar, 2013; De José, Danvila, Martínez-López, y Sastre, 2013; Hernández-Vargas y Dickinson-Bannack, 2014; Duque, Garcia, y Hurtado, 2017; Newman, Purse, Smith, y Broderick, 2017).

De los anteriores comentarios salidos de la idea original de Mayer y Salovey, se define a la Inteligencias Emocional como:

“La capacidad de percibir y expresar emoción, asimilar emoción en el pensamiento, comprender y razonar con emoción y regular la emoción en uno mismo y en los demás” (Salovey, Mayer, Caruso y Cherkasskiy, 1989, p. 528).

De acuerdo con Salovey et al. (1989) las emociones se clasifican en tres clases fundamentales de procesos mentales, expresadas en la siguiente figura:

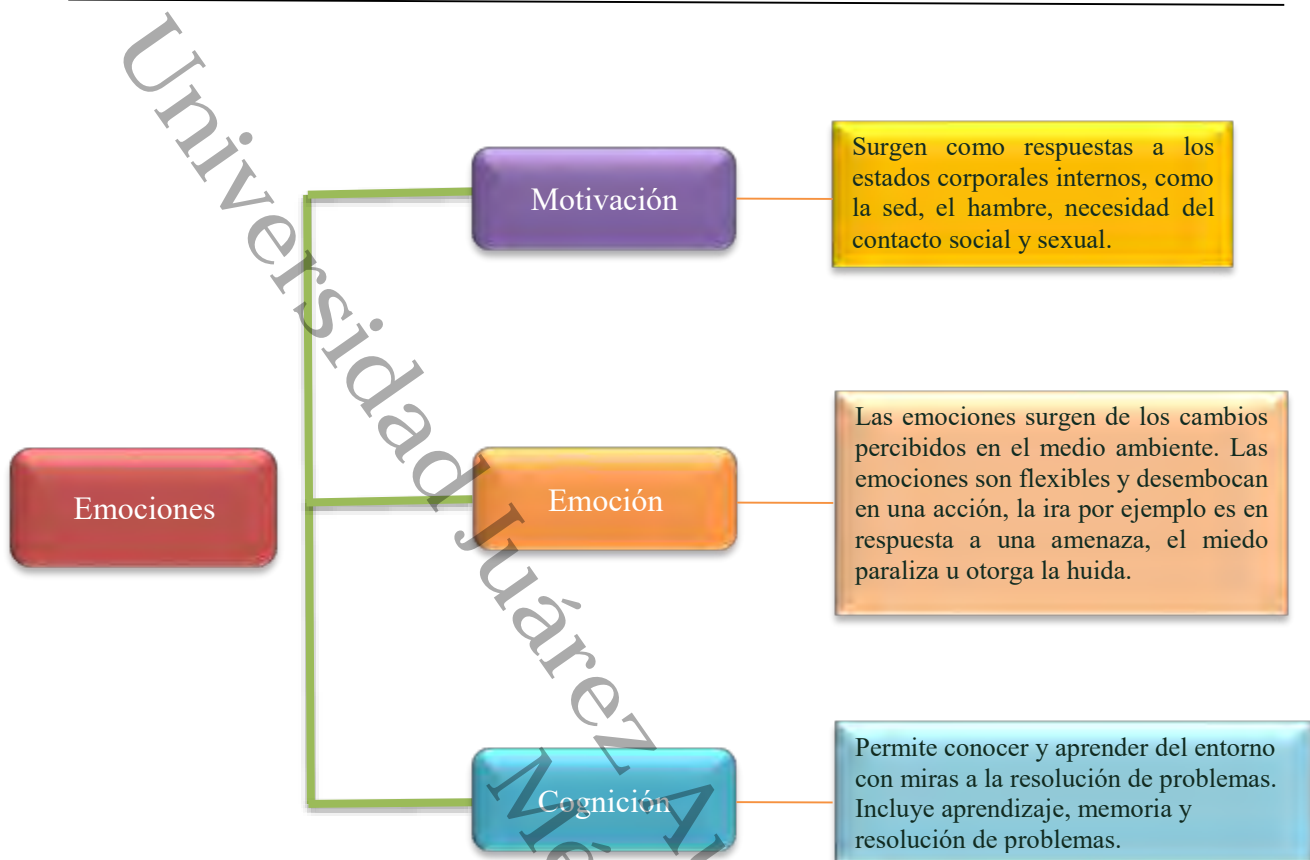


Figura 1. Clases de emoción, fundamento de la Inteligencia Emocional.

Nota. Con base en los conceptos de Salovey, et al., (1989); Mayer y Salovey, (1997).

El concepto de Inteligencia Emocional sería el resultado de la conjugación de la emoción y la cognición (Salovey et al., 1989; Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

La Inteligencia Emocional no se limita solo en la capacidad del autoconocimiento sino que amplía la capacidad para utilizar los conocimientos de las mismas para mejorar los procesos del pensamiento y el desarrollo de estrategias que generan competencias (Ruiz, Salazar y Caballo, 2012).

De la psicología a la administración

Gardner (1994) desarrolló el concepto de las inteligencias múltiples y aseguró que el ser humano posee diversas capacidades para desarrollar una diversidad de inteligencias. Al utilizar estos términos, Salovey y Mayer sumaron el término Inteligencia Emocional y se le atribuye a Daniel Goleman, tras la publicación del libro “Inteligencia Emocional”, la difusión del término (Extremera y Fernández, 2005; Trujillo y Rivas, 2005; Peláez-Fernández, Extremera, y Fernández-Berrocal, 2014) y es desde ahí donde algunos investigadores desprenden el término para aplicarlo en sus ámbitos, como es el caso de la medicina, educación o la docencia (Sainz, Soto, Ferrandíz, Fernández, Ferrando, 2011; Ramírez y de la Herrán, 2012; Hernández-Vargas y Dickinson-Bannack, 2014; Cejudo y Lopez-Delgado, 2017) y trasciende de la psicología y es llevado a los ámbitos de las organizaciones, desarrollando capacidades que aporten a la creación de organizaciones más inteligentes (Lozano y Gonzalez, 2015; Agreda, 2016; Serrano, 2017).

Aportaciones de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow

Una de las teóricas más estudiadas dentro de la organización es la teoría de las jerarquías de las necesidades de Maslow, dicha teoría influye en los aspectos básicos de la administración, así como del comportamiento organizacional, la jerarquía de las necesidades, la autorrealización, las necesidades del ser, siguen considerándose influyente y ha superado al tiempo (Acevedo, 2015).

De acuerdo a la teoría, las personas deben satisfacer las necesidades básicas o fisiológicas como son, comer, beber, sexo, etc., una vez satisfechas esas necesidades, el individuo podrá ascender al siguiente nivel de la jerarquía, es decir el individuo se libera de esa necesidad, permitiendo concentrarse y atender otras necesidades (Maslow, 1970).

El siguiente nivel de la jerarquía, es la seguridad, colocando a la estabilidad, el refugio, protección, la estabilidad laboral, es decir se requiere de una estructura y un orden, así el

individuo que está satisfecho de sus necesidades básicas, por ejemplo, ya no tiene hambre, y por otro lado, ya no tiene miedo o se siente seguro en su ambiente (Maslow, 1970; Maslow, 1991).

Entre el tercer nivel, se encuentra las necesidades de afecto, el sentido de pertenencia, no solo en el plano familiar, sino entre grupos y nacerá la necesidad de relacionarse con otros y formar grupos, y esos grupos en las organizaciones son los que dentro, son grupos formales y fuera de ella se forman los denominados informales, y de alguna manera sus necesidades y actuaciones al interior de la organización dan forma a la misma, y les proporcionan estructura a los equipos de trabajo. La estima y la autoestima propicia sentimientos de valía y capacidad, es decir, de ser útil a nuestro entorno, al frustrarse estas, toman acciones en el desánimo y la inferioridad (Maslow, 1991).

La base de la jerarquía es característico de todo ser vivo, Maslow (1991), asegura que lo que nos diferencia a los seres humanos de los animales es la búsqueda de los peldaños más altos de la jerarquía y que constantemente nos movemos en ella, es decir, no nos estancamos en algunos de sus niveles, sino que conforme se va desarrollando nuestro ambiente vamos y venimos entre la jerarquía.

La autorrealización permite al ser humano tender a alcanzar metas más altas, desde la perspectiva organizacional podemos decir que el nivel de autorrealización permite el desarrollo del Liderazgo, capaz de influir en otros, en nivel de aceptación, el centrarse en la resolución de los problemas, la afinidad humana, el fomento de las relaciones interpersonales, el sentido moral, la creatividad, los valores, son algunas de las características que van diferenciando a las personas autorrealizadas, y dan forma al líder en las organizaciones, es decir la autorrealización descrita por Maslow en su teoría, son algunas de las características en un líder (Maslow, 1970; Robbins y Judge, 2009; Acevedo, 2015; (Blanch et al., 2016).

Gardner y las inteligencias múltiples, Salovey y Mayer y la Inteligencia Emocional

Gardner (1993) estableció siete tipos de inteligencias basado en métodos que el consideró únicos, entre las que se encuentra la organización cerebral y la evolución, llegando a la conclusión que el ser humano tiene (Jimenez, 2016):

“...inteligencias particulares en virtud de los contenidos de información que existen en el mundo”, tales como: la lógica-matemática, espacial, lingüística, musical, cinestesico-corporal, inteligencia interpersonal y la inteligencia intrapersonal” (Gardner, 1993).

Según Gardner, la inteligencia interpersonal, se centraba en la conciencia de los sentimientos (Salovey et al., 1989), es decir, la capacidad para diferenciar entre los individuos para identificar y contrastar los estados de ánimos, motivaciones e intereses y actuar con sustento. Por su parte, la inteligencia intrapersonal, se centra en la conciencia de nuestros sentimientos (Danvila y Sastre, 2010).

Salovey y Meyer, basados en la concepción de los términos anteriores destacan que derivado de las inteligencias interpersonal e intrapersonal, la existencia de la Inteligencia Emocional y desarrollan la teoría basándola en la capacidad de las personas por percibir, valorar y expresar emociones, regularlas de tal manera que faciliten el pensamiento y la comprensión en los demás, para tal fin promover el crecimiento emocional y el desarrollo intelectual (Salovey et al., 1989; Elvira y Dávila, 2005; Trujillo y Rivas, 2005).

La Inteligencia Emocional y su influencia en la administración de la organización

La Inteligencia Emocional ha trascendido las fronteras de la psicología para aportar a las ciencias administrativas identificándose a través de una serie de constructos administrativos e influye en ciertos procesos de las organizaciones como son, la selección del personal, el Liderazgo, la satisfacción laboral, la solución de conflictos entre otros, buscando la aportación al conocimiento y diagnóstico que contribuyan al capital humano y el desarrollo de su talento en todos los ámbitos de las organizaciones.

Los comportamientos dentro de la organización pueden ser tan complejos como la propia estructura de la organización lo exija, generando dinámicas propias influenciadas por un cúmulo de factores (Aguilera, Contreras y Paredes, 2003).

Sin duda la necesidad de desarrollar procesos de calidad en las organizaciones, solventando su producción, requiere la valoración del recurso humano, contribuyendo con condiciones que permita la fluidez no solo de la comunicación, sino de la expresión y dominio de todas las herramientas de las que posee la organización y el individuo que se desarrolla en ella (De Pelekais, Nava y Tirado, 2006).

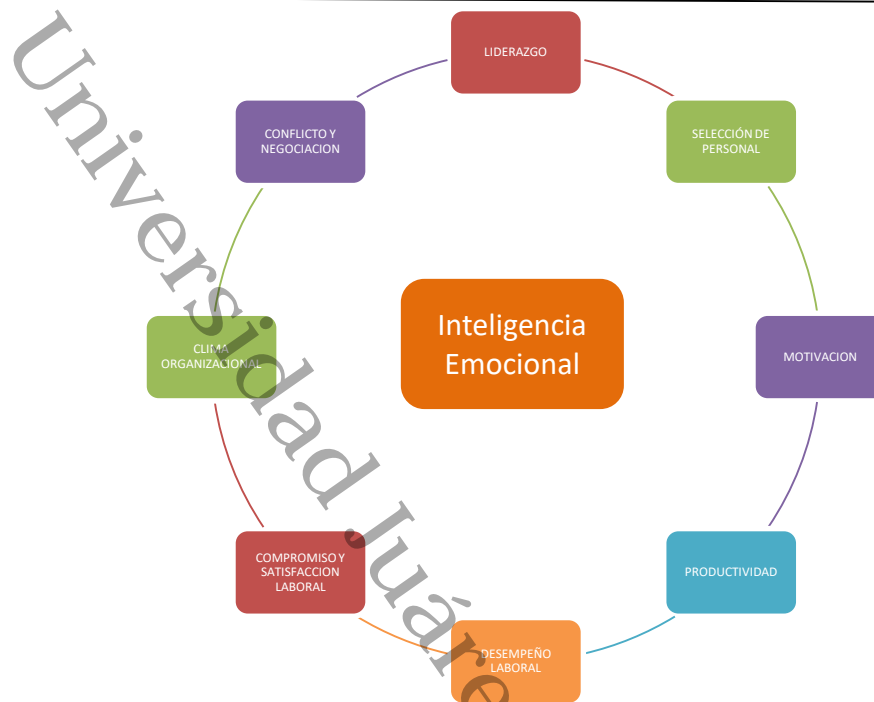


Figura 2. Influencia de la Inteligencia Emocional en la organización.

Nota. Con base en De Pelekais, Nava, y Tirado, (2006); Araujo y Leal, (2007); Del Val, (2011)); Núñez, et al., 2009; Martínez, 2013; Duque, Garcia, y Hurtado, 2017.

Los cambios permanentes obligan a las organizaciones a generar condiciones de desarrollo no solo de competencias laborales y condiciones que generen recursos para la organización, sino que permita generar satisfacción y logros personales (Vargas, 2017).

La Inteligencia Emocional proyecta el desarrollo del rendimiento profesional especialmente en puesto jerárquicos que buscan la productividad y donde las relaciones personales influyen al logro de los objetivos, haciendo de la autoconciencia, disciplina y empatía, las herramientas de las competencias humanas para alcanzar un Liderazgo eficaz en las organizaciones inteligentes (Martínez, 2013).

Selección de personal y la aplicación de la Inteligencia Emocional

Hoy la apertura a nuevos campos de la administración del personal, permite no solo valorar los conocimientos de los candidatos sino sus habilidades socio-emocionales; atributos propios de los individuos los cuales influyen directamente en su rendimiento, por tanto, las empresas al realizar su selección, deberán diferenciar a las personas más eficientes de las menos eficientes (Campos, 2005). La tarea fundamental del proceso de selección es escoger entre diversos candidatos a ocupar un puesto de trabajo la alternativa, que en perfil cumpla con los requerimientos del puesto ya especificado (Hernando, Diaz, Enrique y Sanchez, 2016) así como el análisis de la capacidad de adaptarse al puesto y desempeñarse con miras a desarrollar competencias laborales dentro de la organización (Cuesta, 2011). Cuando no se lleva a cabo un adecuado proceso de selección resulta perjudicial tanto para el desempeño laboral de trabajador como en el aspecto de la satisfacción del propio empleado (Robbins y Judge, 2009).

Sería de suma importancia que las competencias emocionales se puedan valorar desde el procesos de selección del personal (Bisquerra y Pérez, 2007) ya que con el pasar de los tiempo los integrantes contribuirán a las decisiones de la empresa, en puestos de Liderazgo y dirección.

Ya no es solo verificar las capacidades de conocimiento o experiencia, habilidades propias para el desempeño funcional del área que requiere al personal basándose en un perfil especificado para el puesto (Hernando, Diaz, Enrique y Sanchez, 2016) incluyendo el reconocimiento de emociones propias, nivel de adaptación a los cambios, a las circunstancias y a su vez comprender las emociones complejas (Prieto y Hernández, 2011)

De tal forma que se destacan las competencias más valoradas como el saber escuchar y saber comunicar de forma efectiva (De José et al., 2013). Las competencias representaran una combinación del conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades (Lombana, Cabeza, y

Castillón, 2014). De ahí estriba la importancia de la selección del personal, convirtiéndola en un punto estratégico para la vinculación de talentos dentro de la organización (Agreda, 2016).

Según Chiavenato mencionado por Arteaga, (2016) el objeto específico de la selección del personal es escoger y clasificar los candidatos adecuados para satisfacer las necesidades de la organización, describiéndolo como un medio para que la organización logre sus objetivos.

Es decir, la selección del personal sigue siendo hoy de vital importancia para alcanzar las metas y objetivos de una organización, pero con la perspectiva de la conjugación de la Inteligencia Emocional con miras a desarrollar competencias laborales, harán que la organización alcance los objetivos propuestos.

Aun en nuestros días y con el desarrollo de técnicas y tecnología que han llenado las compañías de manuales de todo tipo, siguen sobre abundando las investigaciones sobre el tema de los procesos de decisión o selección de alternativas a través de los procesos ya definidos y los procedimientos ya implementados en la organización que al final traen a la mente a los individuos y su proceso mental y cognoscitivos al momento de tomar decisiones (Rodríguez-Cruz, 2013). Este proceso será el que les permitirá manejar y seleccionar la información y la selección de la mejor alternativa de solución y/o decisión.

Modelos e instrumentos aplicables a la autoevaluación de la Inteligencia Emocional

Actualmente existen instrumentos de medición que apoyan la autopercepción de la Inteligencia Emocional (el ámbito de las emociones no existen respuestas al 100% correctas o incorrectas, ya que éstas, están influenciadas por los ambientes y contextos en el que se encuentre el individuo en ese momento) los cuales están estructurados mediante preguntas cortas en formato Likert, la valoración es subjetiva y se obtiene un índice de creencias y expectativas que a consideración del sujeto evaluado, percibe, discrimina y regula sus

emociones y es capaz de comprender la de los demás; los resultado son apreciaciones subjetivas de las propias habilidades (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004).

Tabla 1.

Modelos de instrumentos aplicables a la Inteligencia Emocional.

Modelo	Características
MSCEIS (Mayer, Salovey, Caruso, Emotional Intelligence Test) Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey.	Modelo compuesto por cuatro dimensiones con 141 ítems. Percepción de emociones, emociones que faciliten el pensamiento, comprensión emocional, manejo de emociones.
El TMMS (Trait Meta-Mood Scale) desarrollado por Salovey y Mayer, para evaluar aspectos interpersonales y aspectos emocionales generales.	Consta de 48 ítems en su versión "larga", con tres subescalas: 21 ítems: Conocimiento de las Emociones, 15 ítems: claridad con respecto a las emociones, 12 ítems: regulación emocional. Enfocada a estudiantes
El EQI de Bar-on (Emotional Quotient Inventory, 1997) modelo mixto. Implica múltiples habilidades que en su conjunto formarían el perfil socio-afectivo (Durán, 2013).	Lo forma 133 ítems distribuidos en 5 dimensiones. Inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, gestión del estrés, adaptación, estados de ánimos en general. Enfocado a las áreas administrativas (Trujillo y Rivas, 2008)
Genos IE (diseñado para su aplicación en el lugar de trabajo)	Con 7 dimensiones y 31 ítems en su versión concisa Autoconciencia emocional, Expresión emocional, Conciencia emocional de los demás, Razonamiento emocional, Autogestión emocional, Manejo emocional de los demás, Autocontrol emocional.

Nota. Basado en Fernández-Berrocal, Extremera, y Ramos, (2004); Trujillo y Rivas, (2005); Sánchez, Fernández-Berrocal, Montañés y Latorre, (2008); Palmer, Stough, Harmer, y Gignac, (2009); Durán, (2013).

Cabe destacar que el instrumento EQI de Bar-on (Emotional Quotient Inventory, 1997) tuvo adaptaciones como lo menciona Ugarriza (2001) realizando estudios en Perú, también se adoptó el instrumento para una población Libanesa llevados a cabo en estudiantes (Lopez-Záfra

y Pulido-Martos, 2014). Por su parte Extremera y Fernandez (2003) y su equipo de trabajo, realizaron diversas investigaciones con otros instrumentos de Inteligencia Emocional desde la Universidad de Málaga, en España.

En México, el trabajo de Del Pino y Aguilar (2013) forma parte de las investigaciones realizadas en este país con la finalidad de incorporar la Inteligencia Emocional dentro de los programas de educación a nivel universitario, argumentando que la adquisición de conocimientos académicos no basta para el desarrollo de una carrera profesional exitosa.

Liderazgo

El Liderazgo como tal es la capacidad de quien lo ejerce, en influir en otros, asociado a ellos factores como la personalidad y carisma (Cobo, 2016).

La autoconciencia, la autoestima y el autocontrol, sumado a la empatía, las habilidades de comunicación y la autodeterminación para aceptar cambios e iniciarlos, son las competencias de acuerdo a Goleman (1999), más relevantes en el ámbito laboral y son quienes desarrollan la capacidad de trabajar en equipo, maximizando los logros organizacionales y destacando su talento exitosamente (Pertegal-Felices, Castejon-Costa y Martínez, 2011).

De acuerdo a lo mencionado por González y Frías (2003), el resultado de algunas investigaciones señalan que los rasgos de los líderes han indicado que los administradores con éxito tienen características que no poseen otros, alguna de esas cualidades son la estabilidad en sus emociones, en los momentos de incertidumbre mantiene la calma y la confianza y su experiencia les permite tener una mayor visión que garantiza el éxito en sus proyectos dependiendo del talento y la aptitud para resolver los problemas (Lopez-Boudet y Martínez-Vázquez, 2014). De esta misma forma, no solo la inteligencia o el conocimiento general, sino el emocional y los factores influyentes como la personalidad, forman parte del conjunto de competencias que requieren desarrollar las personas para alcanzar el éxito. No se puede dejar

de lado las diferencias individuales en la identificación, uso, expresión, comprensión y regulación de las propias emociones y sobre todo, las de otros (Cejudo y López-Delgado, 2017).

Según Goleman, el líder tiene la capacidad de inspirar, influir y guiar las emociones de los demás (grupo) y estas son encaminadas de forma positiva, el Liderazgo se desarrolló no solo en la cúspide de las jerarquías organizacionales, es decir, independientemente del nivel de influencia que se tenga, el cual debe ser inspirador y guía de grupos e individuos (Del Pino, 2013). Por su parte, Martínez (2013) Zárata y Matviuk (2012) consideran que la IE es uno de los grandes componentes del Liderazgo, las personas pueden ser altamente analíticas, estar entrenados y preparados para el puesto, pero carecen de la capacidad de liderar eficientemente las actividades a desempeñar.

Del Pino (2013) hace referencia a la importancia de la aptitud emocional en los puestos ejecutivos de alto nivel de 15 empresas internacionales, entre sus hallazgos se encuentra que la aptitud emocional logra hacer la diferencia entre los líderes de mayor y menor desempeño.

Por otra parte, las competencias es la capacidad de desarrollar con eficacia una actividad de trabajo utilizando al máximo los conocimientos, habilidades, destrezas y todas aquellas herramientas que se tengan al alcance para a su vez, alcanzar la realización de cada actividad que forma parte de los objetivos organizacionales, así mismo como las habilidades que se tengan al momento de presentarse una situación de contingencia (Bisquerra y Pérez, 2007). Por lo tanto, es en las competencias donde se desarrolla la Inteligencia Emocional, cuando las propias actividades son sacadas de control o cuando los planes hechos al inicio no se ven reflejados con los alcances de las metas de los objetivos ya priorizados (Cuesta, 2011).

Las competencias son características del ser humano relacionadas con su rendimiento efectivo en una situación laboral que se define dentro de su propio criterio y que en conjunto con sus habilidades, conocimientos y disposición, dan como resultado a una persona exitosa en

su actividad; estos se convierten en atributos de la persona (Vargas, 2017) y si bien las competencias se ven desarrolladas con la experiencia, con la edad y nivel de madurez de la persona (Hur, Moon y Han, 2014) la cual se ve reflejada en las prácticas del Liderazgo, es decir que a mayor edad, mayor Inteligencia Emocional y de igual manera, mayor capacidad de Liderazgo (Ramírez y Herrán, 2012) estos conceptos conjugan el alto, medio o bajo perfil del candidato (Sainz et al., 2011).

Los resultados se verán en el desempeño de un puesto en particular, obteniendo habilidades que su impacto se reflejará en un ciclo que va de lo individual a lo grupal y de lo grupal (organización) retroalimenta a lo individual (Ojeda y Hernández, 2012).

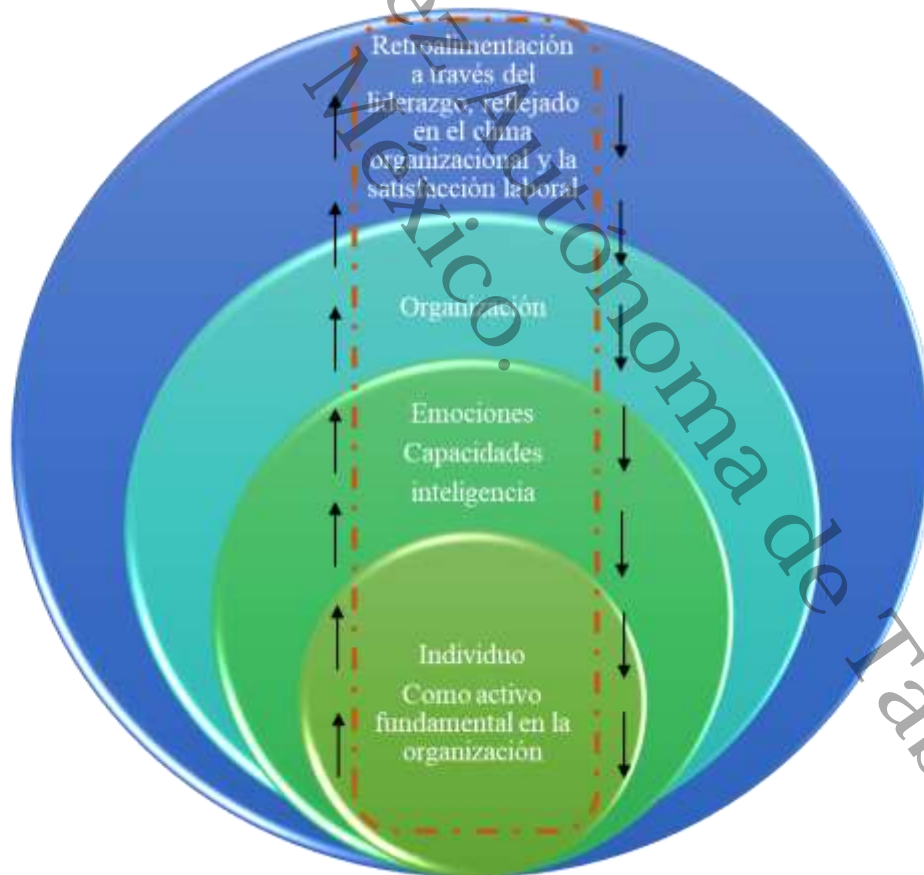


Figura 3: Ciclo del desempeño del Liderazgo Emocionalmente Inteligente.

Nota. Basada en la literatura de Aguilera, Contreras y López, 2003, Pelekais et al., 2006.

El estudio conductual del ser humano en las organizaciones ha llevado a estudiar no solo de forma sino de fondo, el comportamiento variante e indistinto del ser dentro de los grupos donde intervienen diferentes factores que obligan a tomar decisiones influidas, esto ha posibilitado la aparición de diversas formas de estudio, enfocándose al Liderazgo en diferentes ámbitos de la organización y de la integración de grupos (Blanch, Gil, Antino, y Rodríguez-Muñoz, 2016)

Tipos de Liderazgo de acuerdo con las aportaciones de Bass y Avolio

La literatura del Liderazgo cuenta con diversidad de vertientes de acuerdo a lo heterogéneo de las diversas disciplinas, de tal forma que a medida en que las organizaciones han ido evolucionando dan cuenta de la transformación del Liderazgo, y de acuerdo a las teorías el Liderazgo se desenvuelve en una estructura dinámica con tres componentes, el líder, los seguidores y el contexto (Mendoza Torres y Ortiz Riaga, 2006; Serrano y Portalanza, 2014; Aguilar y Correa-Chica, 2017)

La conceptualización del Liderazgo, está asociada a las habilidades y características que van desde la personalidad, integridad y su audacia del individuo y que modifican la formación del líder, fomentando la participación personal, impulsa la creatividad y busca el desarrollo de las habilidades analíticas y creativas, la forma en que éste pueda influenciar en la conducta de sus seguidores logrando un impacto en los resultados, es decir su influencia es fundamental para las actividades de las organización (Rozo Mogollón y Baunza de González, 2010, Serrano y Portalanza, 2014; Aguilar y Correa-Chica, 2017).

De acuerdo con Mendoza y Ortiz (2006); Juárez, Contreras y David, (2013); Maureira, Moforte y González, (2014); Mendoza, Uribe y García, (2014), existen tres tipos de Liderazgo: Transformacional, Transaccional, No Liderazgo.

Los fundamentos del Liderazgo Transformacional se basan en la integración del individuo como parte de una organización, buscando su desarrollo profesional consiguiendo cambios importantes que eleven su motivación, haciéndole conciencia a los trabajadores de la importancia de la misión y el logro de los objetivos, así como el bien colectivo (Cuadrado y Molero, 2002, Mendoza Torres y Ortiz Riaga, 2006).

El Liderazgo Transformacional es considerado el más adecuado para promover los procesos de cambios internos en las organizaciones, ya que contribuyen con una comunicación clara, inspiran el compromiso, alcanzando la confianza de los subordinados (Hermosilla, Amutio, da Costa y Páez, 2016), por lo anterior es considerado de mayor auge en la actualidad (Aguilar y Correa-Chica, 2017). Bajo estas premisas se identifican las características del carisma, la motivación, la estimulación intelectual y la consideración idealizada (Cuadrado y Molero, 2002); así como la capacidad del individuo a la adaptación a los cambios de su entorno que en algunos casos está determinado por su Inteligencia Emocional (Pertegal-Felices et al., 2011).

Así también la teoría del Liderazgo Transformacional enfatiza las emociones y los valores del líder como impulsores para alcanzar los niveles más altos de competencia, generando con ellos mayor aceptación del líder y motivando el alcance de los intereses del grupo, derivando en un compromiso empleado-organización (Hermosilla et al., 2016).

Por su parte el Liderazgo Transaccional, busca el intercambio entre los subordinados de aquello que le provee un beneficio a cambio del esfuerzo por su trabajo, es decir está basado en el intercambio de recompensas, el cual se dimensiona en recompensas contingentes y dirección por excepción (Cuadrado y Molero, 2002).

A la ausencia de cualquiera de los tipos anteriores se le denomina Laissez-Faire o ausencia de Liderazgo, su característica principal es evadir la responsabilidad, la toma de

decisiones o la participación en ella, así como no prestar atención al desenvolvimiento de los subordinados(Cordero y Duque, 2017).

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Liderazgo con Inteligencia Emocional

El conjunto de atributos entre los que destacan el conocimiento y la personalidad conllevan al desarrollo de seres humanos con la capacidad de trascender en una organización, elevando las posibilidades de desarrollar un liderazgo incluyente.

Las emociones son indivisibles del ser humano, determinan el comportamiento o reacción de éste determinando su comportamiento frente al entorno y a otros individuos que influyen, estas emociones pueden clasificarse como positivas o negativas dependiendo el resultado que muestra el individuo, un ejemplo es la tristeza o melancolía puede ser consideradas perjudiciales para el desempeño laboral (Duque, Solarte, y Hurtado, 2017).

Por su parte las competencias, es la capacidad de desarrollar con eficacia una actividad de trabajo utilizando al máximo los conocimientos, habilidades, destrezas y todos aquellos herramientas que se tengan al alcance, para a su vez, alcanzar la realización que cada actividad y que forma parte de los objetivos organizacionales, así mismo como las habilidades que se tengan al momento de presentarse una situación de contingencia (Bisquerra y Pérez, 2007), es ahí donde se desarrolla la Inteligencia Emocional en las competencias, cuando las propias actividades son sacadas de control, o cuando los planes hechos al inicio no se ven reflejados con los alcances de las metas de los objetivos ya priorizados (Cuesta, 2011).

Es una característica del ser humano relacionada con su rendimiento efectivo en una situación laboral y que se definen dentro de su propio criterio, y que en conjunto con sus habilidades, conocimientos, y disposición dan como resultado a una persona exitosa en su actividad estos se convierten en atributos de la persona (González y Martínez, 2017) y si bien las competencias se ven desarrolladas con las experiencias, también con la edad y nivel de madurez de la persona (Hur, Moon, y Han, 2014) la cual se ve reflejada en la práctica del Liderazgo, es decir que a mayor edad, mayor Inteligencia Emocional y de igual manera, mayor

capacidad de Liderazgo (Matviuk y Beach, 2012; Ramírez y Herrán, 2012), estos conceptos conjugan el alto, medio o bajo perfil del candidato (Sainz et al., 2011).

Instrumento aplicado al Liderazgo

Uno de los instrumentos más utilizados para la definición del tipo de Liderazgo es el Multifactorial de Liderazgo MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) versión corta de Bass y Avolio, cuenta con dos versiones, una aplicable para el líder y otra para sus seguidores, el cual identifica las características de los líderes que se relacionan con la supervisión y los que optan por la motivación como la mejor herramienta para alcanzar los objetivos (Rozo y Abaunza, 2010; Juárez et al., 2013; Mendoza et al., 2014; Hermosilla et al., 2016), el cual clasifican en tres dimensiones, el Liderazgo Transformacional, considerado el más influyente, el Liderazgo Transaccional y el Laissez Faire, también conocido como Ausencia de Liderazgo, lo que significaría un trato diferenciado a las otras dimensiones.

De acuerdo con Deinert, Homan, Boer, Voelpel y Gutermann, (2015); el Liderazgo Transformacional se forma de cuatro dimensiones, el transaccional está formado de dos dimensiones, mientras que la Ausencia de Liderazgo es unidimensional, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 2.

Dimensiones del Liderazgo según Bass y Avolio.

Tipo de Liderazgo	Dimensiones	Características
Transformacional	Influencia idealizada (carisma) Inspiración motivacional Atención a las diferencias individuales (consideración individualizada) Estimulación intelectual	Muestra la capacidad del líder para motivar y generar confianza en el grupo de trabajo, dándole un significado a los logros, de igual manera presta atención a las necesidades de cada uno de sus miembros y estimula la creatividad y visión de futuro.
Transaccional	Recompensa contingente Administración por excepción activa	Se distingue por la capacidad de negociación del líder con el grupo de trabajo, buscando la cooperación

Tipo de Liderazgo	Dimensiones	Características
	Administración por excepción pasiva	mediante la recompensa al logro del rendimiento, es decir proporciona recompensas de acuerdo a los resultados.
Liderazgo pasivo/ Ausencia de Liderazgo	Laissez –Faire	Se caracterizan por el no involucramiento, su intervención tiende a ser nula o hasta que los problemas llegan a un límite, así como evitan tomar decisiones para no verse implicados en responsabilidades en asuntos importantes.

Nota. Basado en Rozo y Abaunza, (2010); Deinert et al., (2015), Hermosilla et al., (2016); Cordero y Duque, (2017).

Modelo teórico

De acuerdo con las diversas teorías que analizan la relación de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo, se desprende el modelo que representa las teorías que puedan identificar en los alumnos de posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. El modelo se desprende del modelo Genos de IE, que se enfoca en las personas en su ambiente laboral, no solo como seres humanos con emociones, sino como seres racionales en la toma de decisiones y por otro lado, el tipo de Liderazgo que por sus rasgos tienden a la Inteligencia Emocional como es el caso del Liderazgo Transformacional (Palmer, Gignac, Ekermans, y Stough, (2007); (Palmer et al., 2009); Gignac, (2010).

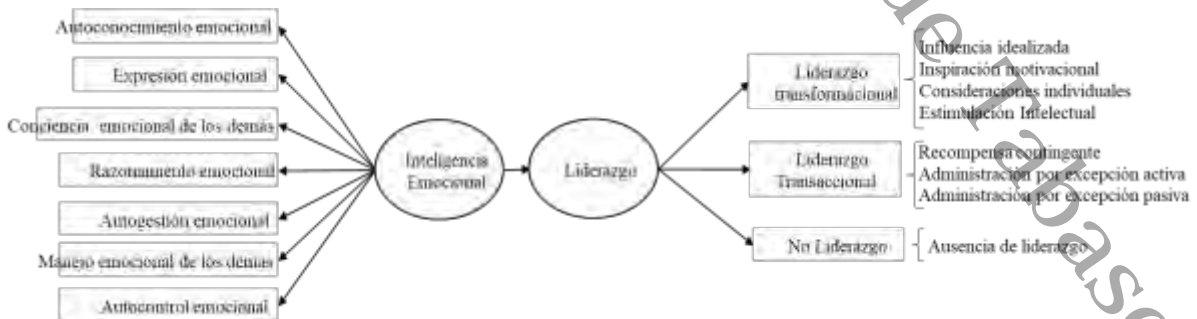


Figura 4. Modelo teórico entre la Inteligencia Emocional y los tipos de Liderazgo.

Nota. De acuerdo con Palmer et al., (2009); Mendoza Martínez, Uribe Prado, y García Rivera, (2014).

Capítulo III Metodología

Tipo y diseño de la investigación

La investigación es descriptiva y correlacional, no experimental transversal con enfoque cuantitativo. Las investigaciones descriptivas son aquellas que “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o variables a las que se refieren, describen tendencias de un grupo o población” (Hernández et al. 2014, p. 92; Salkind, 1999, p. 210).

En esta investigación se utilizó la estadística descriptiva para obtener medidas centrales a través de tablas y gráficos que muestran la dispersión de los datos, los cuales nos permiten analizar y conocer los resultados de la autoevaluación de inteligencia emocional e identificar la existencia de diferencias significativas de esta variable entre los estudiantes de posgrado de la UJAT comprobando las hipótesis mediante la estadística inferencial. Los datos se analizaron con el programa estadístico SPSS, para conocer el resultado de la autoevaluación de la Inteligencia Emocional; el análisis de varianza Anova se utilizó para determinar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la Inteligencia Emocional entre los estudiantes de maestría y doctorado y también para identificar las diferencias significativas entre la Inteligencia Emocional y las variables sociodemográficas (edad y antigüedad laboral).

Las investigaciones correlacionales “tienen como finalidad conocer la relación o el grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto particular” (Hernández, et al. 2014, p.93).

Para fines de esta investigación se utilizó el análisis de correlación de Pearson para determinar la existencia de relaciones entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en los estudiantes de posgrado de la UJAT.

Las investigaciones no experimentales son “aquellas que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernandez, et al. 2014, p.129; Salkind, 1999, p. 204). En los estudios transversales o transeccionales “la recolección de los datos será en un único momento” (Anderson, Sweeney, y Williams, 2008, p.7; Hernández et al. 2014, p. 154). En este estudio la recolección de datos se hizo en un solo periodo de tiempo y mediante la aplicación de un cuestionario a los alumnos de posgrado, en los salones en que habitualmente toman sus clases, por lo que no hubo manipulación de las variables.

Población y muestra

La población de estudio son los alumnos de posgrado inscritos en las Divisiones Académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, la cual está conformada por una población total de 568 alumnos, teniendo 403 alumnos de maestría distribuidos en 10 Divisiones Académicas y 165 alumnos de doctorado distribuidos en 7 de las 12 Divisiones Académicas que conforman la UJAT y se localizan físicamente en diversos municipios del estado de Tabasco, a continuación, se muestran los lugares de ubicación de estas Divisiones.

Tabla 3.

Ubicación de las Divisiones Académicas de la UJAT.

División Académica	Localidad / Municipio
División Académica de Ciencias Económico Administrativas	Av. Universidad S/N Zona de la Cultura, CP. 86040. Villahermosa, Tabasco.
División Académica de Educación y Artes	Av. Universidad S/N Zona de la Cultura CP. 86040 Villahermosa, Tabasco.

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Continúa...

División Académica	Localidad / Municipio
División Académica de Ciencias Sociales y Humanidades	Prolongación de Avenida Paseo Usumacinta S/N Ranchería González 1ra. Sección CP.86280. Villahermosa, Tabasco.
División Académica de Ciencias Agropecuarias	Km. 25. Carretera Villahermosa-Teapa, Teapa, Tabasco.
División Académica de Ciencias Biológicas	Carretera Villahermosa-Cárdenas Km. 0.5 S/N, Entronque a Bosques de Saloya. CP. 86150, Villahermosa, Tabasco.
División Académica de Ciencias Básicas	Carretera Cunduacán-Jalpa KM. 1 Col. La Esmeralda CP. 86690, Cunduacán, Tabasco.
División Académica de Informática y Sistemas	Carretera Cunduacán-Jalpa KM. 1. Col. La Esmeralda CP. 86690, Cunduacán, Tabasco.
División Académica de Ciencias de la Salud	Av. Gregorio Méndez 2838-A Col. Tamulté. CP. 86100. Villahermosa, Tabasco.
División Académica de Ingeniería y Arquitectura	Carretera Cunduacán-Jalpa KM. 1. Col. La Esmeralda CP. 86690, Cunduacán, Tabasco.

Nota. Datos obtenidos de <http://www.ujat.mx/rectoria/24286>

Con la finalidad de darle mayor representatividad a la investigación, se realizó un muestreo por conveniencia basado en los alumnos encontrados al momento del levantamiento sin importar cantidad, aprovechando el acceso a la población objeto de estudio, ya que, si se logra la aplicación de cuestionarios a un número mayor, cercano al total de la población habrá mayor certeza en los resultados (Tamayo, 2001; Robledo, 2005; Otzen y Manterola, 2017).

Acciones discriminantes

Se consideran algunos aspectos importantes para acciones discriminantes en la selección de la población objeto de estudio, ya que se consideran a los alumnos de maestría y doctorado debido a que el estudio de posgrado a este nivel requiere un alto compromiso emocional, así como una aspiración personal a puestos de cargo y relevancia, por lo cual es necesario dotarlos de las herramientas que requiera su desarrollo profesional. No se pierde de vista que dentro de las universidades se forjan profesionales que su objetivo es alcanzar una vida profesional plena que se vea reflejada en una calidad de vida en todos los aspectos, abarcando hasta los ámbitos personales. De esta forma los alumnos de maestría y doctorado tuvieron una oportunidad de ser seleccionados para un trabajo en el que la toma de decisiones de gran relevancia y su capacidad de Liderazgo requiere las habilidades necesarias para motivar al personal al logra de objetivos.

Proceso de recolección de información

El proceso de recolección de información se llevó a cabo mediante cuestionario aplicados a los alumnos de maestría y doctorado de las diversas Divisiones Académicas, solicitando autorización para su aplicación mediante oficios de presentación emitidos por la División Académica de Ciencias Económico Administrativas, dirigidos a los Directores de cada una de las Divisiones Académicas, y con copia para los titulares de las coordinaciones de posgrado.

Posteriormente se coordinó con las áreas responsables el momento oportuno para su aplicación, cuidando y respetando los horarios de clases, de igual forma al momento se le solicitó autorización al docente para que permitiera unos minutos de su clase para su aplicación.

El cuestionario de 67 ítems, tuvo un promedio de respuesta de 15 minutos para cada participante, a los alumnos se les contactó en laboratorios de la Divisiones Académicas de Ciencias Básicas, Ingeniería y Arquitectura y Biológicas, a los alumnos de las Divisiones

Académicas de Informativa y Sistemas, Salud, Económico Administrativas, Educación y Artes y Sociales y Humanidades, se les contactó en sus aulas, en ambos casos se explicaba cada parte del cuestionario, haciendo hincapié en los datos sociodemográficos como, edad, género, experiencia laboral y División Académica a la que pertenece.

Instrumentos utilizados

Se utilizó como instrumento de investigación el inventario de Inteligencia Emocional Genos IE, diseñado inicialmente por Ben Palmer, de la Universidad de Swinburne específicamente para su aplicación en el lugar de trabajo, entre las bondades de este instrumento, busca ayudar al desarrollo del recurso humano involucrados en la selección y desarrollo del personal, y si bien busca un rendimiento máximo, que representaría la capacidad máxima del individuo, por medio del rendimiento típico, busca representar el comportamiento que un individuo demuestra de manera regular en el trabajo y con los ambientes influyentes.

El Genos IE mide la frecuencia con que los encuestados se identifican o demuestran comportamiento relacionado con las dimensiones de Inteligencia Emocional dentro del lugar de trabajo. El Genos consta, en su versión concisa 31 ítems, en siete dimensiones, su escala tipo Likert, casi nunca, rara vez, algunas veces, frecuentemente, siempre.

Tabla 4.

Dimensiones del Genos IE.

Nombre del factor	Descripción
Autoconciencia emocional	La habilidad de percibir y entender tus propias emociones.
Expresión emocional	La habilidad de expresar efectivamente tus propias emociones
Conciencia emocional de los demás	La habilidad de percibir y entender a las emociones de los demás.
Razonamiento emocional	La habilidad de usar información emocional en la toma de decisiones.
Autogestión emocional	La habilidad de manejar tus propias emociones

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Nombre del factor	Descripción
Manejo emocional de los demás	La habilidad de influir positivamente en las emociones de otros
Autocontrol emocional	La habilidad de controlar efectivamente tu propio poder emociones

Nota. Basada en Palmer, Gignac, Ekermans, y Stough, (2007); Gignac, (2010); Palmer, Harmer, y Gignac, (2014); Cordero y Duque, (2017).

Para el estudio del tipo de Liderazgo se utilizó el modelo de Liderazgo Transformacional y Transaccional de Bass y Avolio, en la versión adaptada por Mendoza (Mendoza et al., 2014), quienes realizaron dicha adaptación en el trabajo de investigación en líderes mexicanos, el instrumento consta de 52 ítems, con 3 dimensiones que estudian el Liderazgo Transformacional, el Transaccional y la Ausencia de Liderazgo, pero para esta investigación se utilizaron solo 36 de ellos, eliminando así las variables de resultado, ya que el estudio solo se enfoca a los tipos de Liderazgo (Hallaq, 2015; Cordero y Duque, 2017).

Para la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente Alpha de Cronbach esperando valores dentro los rangos de .70 y .90 indicando buena consistencia interna entre los ítems que dan forma al instrumento, es decir, presenta una interrelación entre las preguntas, sirviendo de punto de referencia para la validez de un constructo (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

Tabla 5.

Operacionalización de la variable Inteligencia Emocional.

	Dimensión	Indicador	Concepto	Ítems
La capacidad de percibir y expresar emoción, asimilar emoción en el pensamiento, comprender y razonar con emoción y regular la emoción en uno mismo y en los demás. (Mayer, Salovey, y Caruso, 2000, p 396; ver también Mayer y Salovey, 1997).	Autoconciencia emocional	Percibir y comprender las propias emociones	Representa la frecuencia con la que un individuo es consciente de que sus emociones pueden motivar o afectar sus pensamientos y comportamientos en el trabajo.	1, 2,3, 4
	Autogestión emocional	Manejando las propias emociones de manera efectiva.	Mide la frecuencia relativa con la cual un individuo maneja sus propias emociones en el trabajo con éxito.	9, 10, 11, 12, 13
	Autocontrol emocional	Controlando las emociones fuertes de uno mismo.	Mide la frecuencia relativa con la cual un individuo controla sus emociones apropiadamente en el lugar de trabajo, basado en la concentración en la tarea que se enfrenta frente a la adversidad emocional.	5, 6, 7, 8
	Expresión emocional	Expresando las emociones de manera efectiva.	Mide la frecuencia con la cual un individuo expresa sus emociones de una manera apropiada en el trabajo. Apropiado, en este contexto, implica la forma correcta, en el momento adecuado y a las personas adecuadas.	18, 19, 20, 21, 22
	Razonamiento emocional	Utilizando información emocional en la toma de decisiones.	Mide la frecuencia con la cual un individuo incorpora información emocionalmente relevante en el proceso de toma de decisiones o resolución de problemas en el trabajo.	27, 28, 29, 30, 31
	Conciencia emocional de los demás	Percepción y comprensión de las emociones de los demás.	Conciencia de las expresiones verbales y no verbales de las emociones de los demás. Enfatizando la comprensión de las emociones que pueden motivar o afectar las conductas de los demás en el trabajo.	14, 15, 16, 17
	Manejo emocional de los demás	Manejando las emociones de los demás de manera efectiva.	Mide la frecuencia con la cual un el individuo maneja las emociones de los demás en el trabajo, con éxito. Las acciones tomadas para motivar a colegas o subordinados, implica crear un entorno de trabajo positivo para los demás, o ayudar específicamente a un individuo a resolver un problema que le causa angustia.	23, 24, 25, 26

Nota. Salovey et al., (1989); Goleman, (2004); Bar-On, (2010); Gignac, (2010); Goleman, (2015).

Tabla 6.

Operacionalización de las variables del constructo de Liderazgo.

Dimensión	Concepto	Indicador	Concepto	Ítems
Transformacional	Estimulan e inspiran a los seguidores para lograr resultados extraordinarios y, en el proceso, desarrollar su propia capacidad de liderazgo.	Influencia idealizada	Enfocado al comportamiento del líder y los elementos que los seguidores y otros asociados atribuyen al líder. Basado en su conducta en lo que otros le atribuyen.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
		Inspiración motivacional	Motiva e inspira a quienes los rodean, proporcionando significado y desafío al trabajo de sus seguidores, despierta el espíritu de equipo mostrando entusiasmo y optimismo.	9, 10, 11, 12
		Consideración a las diferencias individuales	Prestan especial atención a las necesidades de cada seguidor de forma individual, a sus logros y crecimiento, actúa como un entrenador o mentor.	13, 14, 15, 16
Transaccional	Son aquellos que liderar a través del intercambio social.	Estimulación Intelectual	Líder que se interesa en la inteligencia, racionalidad, lógica y solución de problemas en la organización	17, 18, 19, 20
		Premio contingente	Implica que el líder asigne u obtenga un acuerdo con el seguidor sobre lo que debe hacerse con las recompensas prometidas o reales ofrecidas a cambio de llevar a cabo la tarea satisfactoriamente.	21, 22, 23, 24
		Administración por excepción activa	Monitorea activamente las desviaciones de los estándares y errores en las asignaciones del seguidor y para tomar medidas correctivas según sea necesario	25, 26, 27, 28
No Liderazgo (ausencia)		Administración por excepción pasiva	Se caracteriza por esperar pasivamente a que ocurran desviaciones y errores y luego tomar medidas correctivas	29, 30, 31, 32
		Ausencia de Liderazgo	No se toman las decisiones necesarias, las acciones se retrasan, ignorando la responsabilidad del liderazgo. La autoridad permanece sin uso	33, 34, 35, 36

Nota. Bass y Riggio, (2006).

Desarrollo metodológico para su aplicación.

Se realizó la revisión de los instrumentos, el Genos de Inteligencia Emocional con 31 ítems, se realizó la traducción del idioma inglés, así como el análisis de las preguntas que aparentemente no tenían sentido por su traducción, adaptándolas al contexto de aplicación, así como aquellas que se encontraban redactadas en forma negativa, conservando sus 31 ítems (Palmer et al., 2009); por su parte el instrumento de Liderazgo aplicado a “uno mismo” (Mendoza, et al., 2014), con 52 ítems, se revisó quedando solo 36 ítems los cuales fueron presentados a 24 alumnos de maestría del Instituto Tecnológico de Sonora, los cuales realizaron diversas observaciones a algunas preguntas, las cuales fueron corregidas.

De igual manera se sometió a un juicio de tres expertos, para la validez de su contenido (ver apéndice), evaluando la coherencia de los ítems y su relación con el constructo objeto de estudio quienes leyeron el contenido del mismo concluyendo la importancia de sustituir palabras repetidas, el sentido de la redacción así como la similitud entre una pregunta y otra, de los cuales se determinó la eliminación de aquellos que tuvieran relación con los ítems de resultados los cuales no forman parte de esta investigación, y la reducción del instrumento considerando el grado de importancia para cada dimensión quedando un total de 36 ítems.

De esta forma se logró un instrumento que en conjunto cuenta con 67 ítems, logrando su tiempo promedio de contestación de 15 minutos.

Fiabilidad y Validez

En el campo de las ciencias sociales se requiere medir la confiabilidad de los instrumentos utilizados (Quero, 2010) por tal razón, se realizó el análisis de confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach de cada una de las dimensiones de ambos cuestionarios, Quero (2010) sugiere realizar pruebas a cada una de las dimensiones, en el caso del instrumento de Inteligencia Emocional, se encontró el nivel más bajo en la dimensión de Autoconciencia emocional (ACCE) de acuerdo a

los resultados plasmados en la tabla 5, que de acuerdo con Gliem (Gliem y Gliem, 2003) se reporta con un nivel aceptable en su valoración, mientras que los valores arriba de 8 son considerable buenos.

Tabla 7.

Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach para las dimensiones de Inteligencia Emocional.

Estadísticas de fiabilidad		
Inteligencia Emocional	Alfa de Cronbach	No. de elementos
Autoconciencia emocional (ACCE)	.774	4
Autocontrol emocional (ACLE)	.813	4
Autogestión emocional (AGE)	.815	5
Conciencia emocional de los demás (CED)	.832	4
Expresión emocional (EXE)	.802	5
Manejo emocional de los demás (MED)	.872	4
Razonamiento emocional (RZE)	.847	5

De la dimensión de Liderazgo Transformacional se obtuvo la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, de acuerdo con la tabla 6, teniendo en este caso valores superiores a .8 considerados buenos, y valores superiores a .9 considerados excelentes (Gliem y Gliem, 2003).

La dimensión de Liderazgo Transaccional refleja estadísticos tanto buenos como excelentes (Gliem y Gliem, 2003).

Por su parte, la dimensión de Ausencia de Liderazgo refleja un coeficiente de Alfa de Cronbach altos, como se detalla en la tabla que a continuación de describe.

Tabla 8.

Confiabilidad mediante alfa de cronbach para las dimensiones de Liderazgo.

Constructo			
Dimensión	Sub-dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach
Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transformacional Atributo	4	.931
	Liderazgo Transformacional Conducta	4	.919
	Inspiración motivacional	4	.923
	Consideración Individual	4	.886
	Estimulación Intelectual	4	.878
Liderazgo Transaccional	Premio contingente	4	.920
	Administración por excepción activo	4	.867
	Administración por excepción pasivo	4	.876
Ausencia de Liderazgo	Ausencia de Liderazgo	4	.917

La información estadística muestra la fiabilidad del instrumento. Así de esta forma y en conjunto el instrumento con 67 ítems que confirman la investigación de Inteligencia Emocional y Liderazgo logra un Alfa de Cronbach de .956.

Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y confirmatorio (AFC)

Los resultados del análisis factorial exploratorio realizado en SPSS, al instrumento de Inteligencia Emocional, fue realizado con el método de máxima verosimilitud con rotación de oblimin directo, teniendo como resultado la medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin adecuada KMO .927, la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa ($p=.000$).

El valor de la varianza explicada fue de 53.89%, explicado con ello un modelo de seis factores, contrastando con ello la teoría, la cual considera siete factores para el Genos IE (Palmer. et al., 2009).

El análisis de correlación de las variables muestran una débil correlación entre las variables de autoconciencia emocional y autocontrol emocional, sin embargo la correlación es significativa al .05, el resto de las variables presentan valores aceptables por arriba de .30 (Hernandez, Fernández, y Baptista, 2014) encontrando la más alta en la correlación entre las dimensiones de autogestión emocional y autocontrol emocional alcanzando un valor de .708

Tabla 9.

Correlación de las variables del instrumento Genos IE

	1	2	3	4	5	6	7
Autoconciencia emocional	1						
Autocontrol emocional	.205**	1					
Autogestión emocional	.344**	.708**	1				
Conciencia emocional de los demás	.453**	.452**	.624**	1			
Expresión emocional	.309**	.319**	.401**	.419**	1		
Manejo emocional de los demás	.353**	.470**	.624**	.558**	.485**	1	
Razonamiento emocional	.457**	.438**	.634**	.626**	.480**	.706**	1

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

La tabla 10, muestra los resultados de la composición de los seis factores obtenidos del análisis exploratorio en el programa estadístico SPSS.

Los datos muestran la conservación de los ítems en las dimensiones de razonamiento emocional (RZE), manejo emocional de los demás (MED), autoconocimiento emocional (ACCE), expresión emocional (EXE), Conciencia emocional (CED), fusionándose las dimensiones de Autocontrol emocional (ACLE) y autogestión emocional (AGE) formándose con una nueva dimensión con nueve ítems la cual para objeto de esta investigación será nombrada como autogestión emocional, basándonos en los conceptos siguientes:

Goleman (2002), considera entre los dominios de las competencias personales a la autogestión, agrupando en ellas a los conceptos de autocontrol emocional, la capacidad de adaptación, la iniciativa, el logro y el optimismo, mientras que Bisquerra y Pérez (2007), amplían el concepto de autogestión, agregándole concepto como la autoestima, capacidad de análisis crítico, así como identificar la necesidad de buscar ayuda o recursos, así como la resiliencia.

Tabla 10.

Ponderación de los factores mediante el análisis factorial exploratorio, de las dimensiones del Genos de Inteligencia Emocional.

Factor	1	2	3	4	5	6	Comunalidades
RZE4	.718						.64
RZE3	.675						.60
RZE5	.639						.66
RZE2	.476						.45
RZE1	.361						.45
MED2		-.861					.84
MED1		-.641					.68
MED3		-.464					.59
MED4		-.46					.55
ACCE2			-0.769				0.61
ACCE4			-0.671				0.48
ACCE1			-0.606				0.43
ACCE3			-0.577				0.54
EXE4				0.819			0.71
EXE5				0.674			0.62
EXE3				0.668			0.46
EXE2				0.586			0.31
EXE1				0.472			0.28
CED3					-0.919		0.84
CED2					-0.715		0.62
CED4					-0.582		0.53
CED1					-0.355		0.38
ACLE4						0.755	0.54
ACLE2						0.743	0.60
ACLE1						0.724	0.54
ACLE3						0.579	0.36
AGE1						0.606	0.48
AGE2						0.531	0.60
AGE5						0.46	0.37
AGE3						0.39	0.44
AGE4						0.363	0.52

De igual forma se realizó el análisis factorial exploratorio de las dimensiones que forman el constructo de Liderazgo, con el método de máxima verosimilitud y con el método de rotación de oblimin directo, la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin obteniendo para la dimensión de Liderazgo Transformacional un KMO de .948, la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa ($p.000$).

El valor de la varianza explicada fue de 73.58%, explicado con ello un modelo de cinco factores, sufriendo modificación la sub-dimensión de estimulación intelectual (LTR-EI) quedando con tres ítems, fusionándose con la dimensión consideración individual (LTR-CI) la cual quedó conformada de cinco ítems.

Tabla 11.

Correlación de las variables del instrumento de Liderazgo de Bass y Avolio

Correlaciones	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Influencia idealizada atributo	1								
Influencia idealizada conducta	.750**	1							
Inspiración motivacional	.694**	.776**	1						
Consideración motivacional	.598**	.665**	.747**	1					
Estimulación Intelectual	.633**	.692**	.685**	.712**	1				
Premio contingente	.546**	.559**	.602**	.620**	.553**	1			
Administración por excepción activo	.587**	.653**	.640**	.679**	.648**	.592**	1		
Administración por excepción pasivo	0.023	-0.007	-0.033	-0.003	-0.071	0.093	0.014	1	
Ausencia de Liderazgo	-0.057	-0.104	-0.083	-0.004	-0.055	0.086	-0.069	.642**	1

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

De acuerdo con Avolio, Bass y Jung (1999) la administración por excepción activa y pasiva tienen cierta correlación negativa, evidencia de ello son también los hallazgos en esta investigación, así también las correlaciones negativas que se presentan entre la administración por excepción pasiva y la Ausencia de Liderazgo.

Los resultados obtenidos en el programa estadístico SPSS, se aprecia la composición de los factores del análisis factorial exploratorio, confirmando la formación de las dimensiones de Liderazgo Transformacional. Donde la dimensión de consideración individual se formó con 5 ítems, tomando el LTR-EI1 de estimulación intelectual, la cual quedo conformada con 3 ítems, el resto de las dimensiones conservaron sus ítems

Tabla 12.

Ponderación de los factores mediante el AFE, de las dimensiones de Liderazgo Transformacional.

Factor	1	2	3	4	5	Comunalidades
LTR_IM2	.863					.922
LTR_IM1	.835					.901
LTR_IM3	.447					.608
LTR_IM4	.394					.672
LTR_IIA3		.918				.875
LTR_IIA2		.824				.778
LTR_IIA4		.775				.837
LTR_IIA1		.676				0.637
LTR_CI3			.817			0.763
LTR_CI4			.753			0.618
LTR_CI2			.664			0.674
LTR_CI1			.627			0.651
LTR_EI1			.519			0.701
LTR_IIC3				.875		0.857
LTR_IIC2				.759		0.768
LTR_IIC1				.626		0.686
LTR_IIC4				.529		0.729
LTR_EI3					.738	0.692
LTR_EI4					.689	0.706
LTR_EI2					.572	0.641

Bajo las mismas condiciones de estudios anteriores, el Liderazgo Transaccional tiene una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin obtenido para esta dimensión un KMO .855, la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa ($p=.000$). La varianza con tres factores explica el 68.10%.

Tabla 13.

Ponderación de los factores mediante el AFE, de las dimensiones de Liderazgo Transaccional.

Factor	1	2	3	Comunalidades
LTS_PC3	.96			.86
LTS_PC1	.85			.704
LTS_PC2	.82			.706
LTS_PC4	.76			.733
LTS_AEXP3		.87		.768
LTS_AEXP2		.85		.709
LTS_AEXP4		.81		.603
LTS_AEXP1		.68		.47
LTS_AEXA2			.89	.709
LTS_AEXA3			.86	.751
LTS_AEXA4			.76	.653
LTS_AEXA1			.55	.506

La dimensión de Ausencia de Liderazgo bajo el método de máxima verosimilitud y con rotación de oblimin directo obtuvo la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin obteniendo para la dimensión un KMO de .816, la prueba de esfericidad de Barlett fue significativa ($p = <.000$). La varianza explicada de un factor con un 75.47%.

Posteriormente se realizó el análisis factorial confirmatorio, el cual permite la generación de modelos teóricos, basándose en la extracción de factores mediante datos estadísticos con estructuras más simples y mejorando la interpretación de los datos, en el software estadístico AMOS, con el método de máxima verosimilitud el cual se analizaron las escalas de los instrumentos utilizados buscando evidencia de validez de convergencia y discriminante, así como el análisis al ajuste de bondad de cada constructo (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2018).

El instrumento de Inteligencia Emocional formado de 31 ítems distribuidos en siete dimensiones, las cuales, al no presentar resultados idóneos, se fueron eliminando ítems (ver

anexo), el cual quedó conformado por 3 dimensiones con 10 ítems, los cuales ajustan de forma apropiada, obteniendo una validez convergente (AVE) de .5 para su dimensión de autogestión emocional y con una confiabilidad compuesta (CR) de .8.

Para la dimensión conciencia emocional de los demás se redujo a tan solo 3 ítems los cuales obtuvieron una validez convergente (AVE) de .6 con una confiabilidad compuesta (CR) de .8 La dimensión Expresión emocional perdió 2 ítems quedando solo con 3 los cuales obtuvieron una validez convergente (AVE) de .7 con una confiabilidad compuesta (CR) de .5

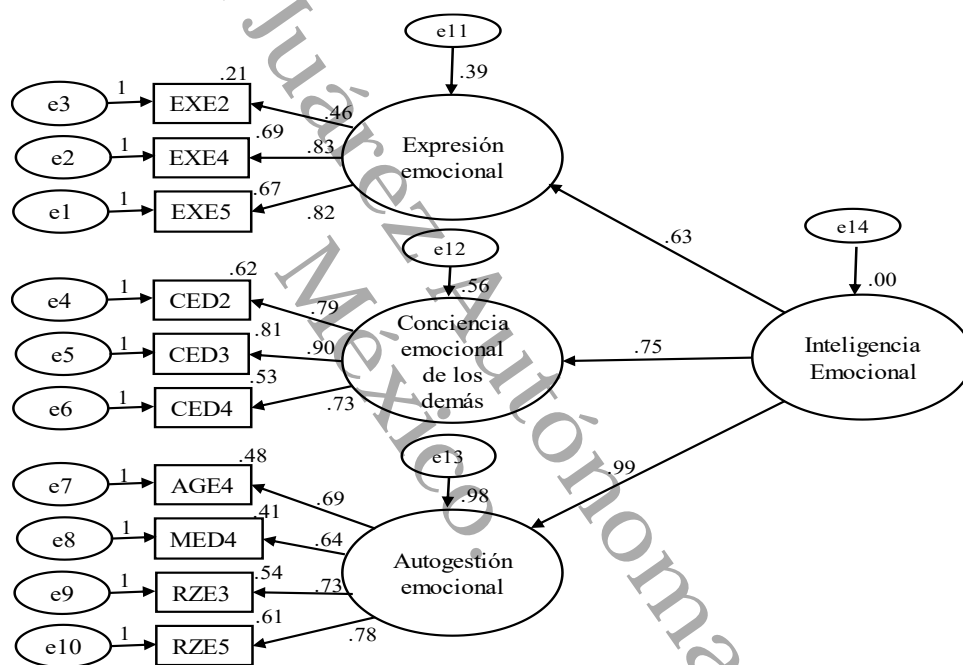


Figura 5. Coeficientes estandarizados del modelo de Inteligencia Emocional.

Nota: N=332, Expresión emocional (EXE), conciencia emocional de los demás (CED), Autogestión emocional (AGE), Manejo emocional de los demás (MED), Razonamiento emocional (RZE).

Por su parte el Liderazgo Transformacional formado de 5 dimensiones, al no alcanzar los valores de ajuste, perdieron ítems quedando con 2 dimensiones y un total de 6 ítems, logrando para la dimensión de Inspiración motivacional con una validez convergente (AVE) de .8 y una confiabilidad compuesta (CR) de .9, la dimensión Consideración individual con una validez convergente (AVE) de .7 y una confiabilidad compuesta (CR) de .8

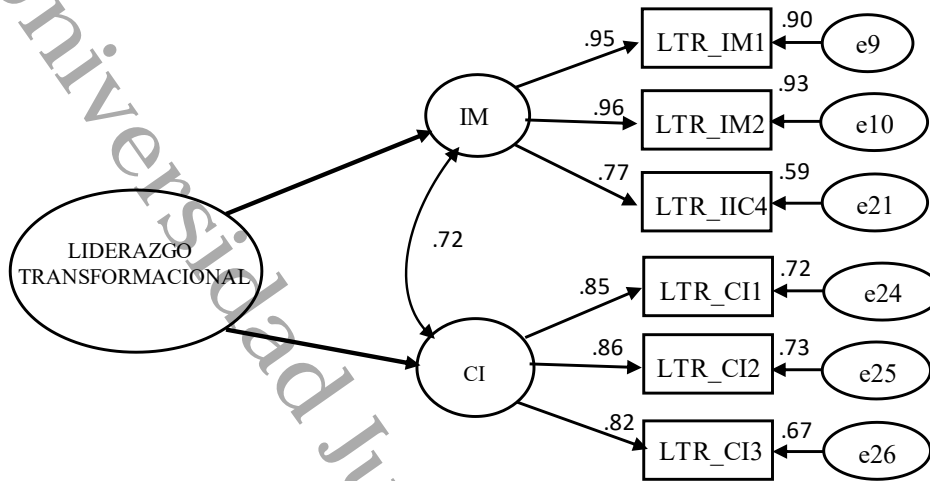


Figura 6. Coeficiente estandarizado del modelo para medir Liderazgo Transformacional.

Nota: N=332, Inspiración motivacional (IM), Consideración individual (CI).

El Liderazgo Transaccional conservó sus tres dimensiones con modificación poco considerables, obteniendo la dimensión premio contingente una validez convergente (AVE) de .7 y una confiabilidad compuesta (CR) de .9, la dimensión administración por excepción activo obtuvo una validez convergente (AVE) de .6 y una confiabilidad compuesta (CR) de .8, mientras que la dimensión administración por excepción pasiva obtuvo una validez convergente (AVE) de .6 y una confiabilidad compuesta (CR) de .8

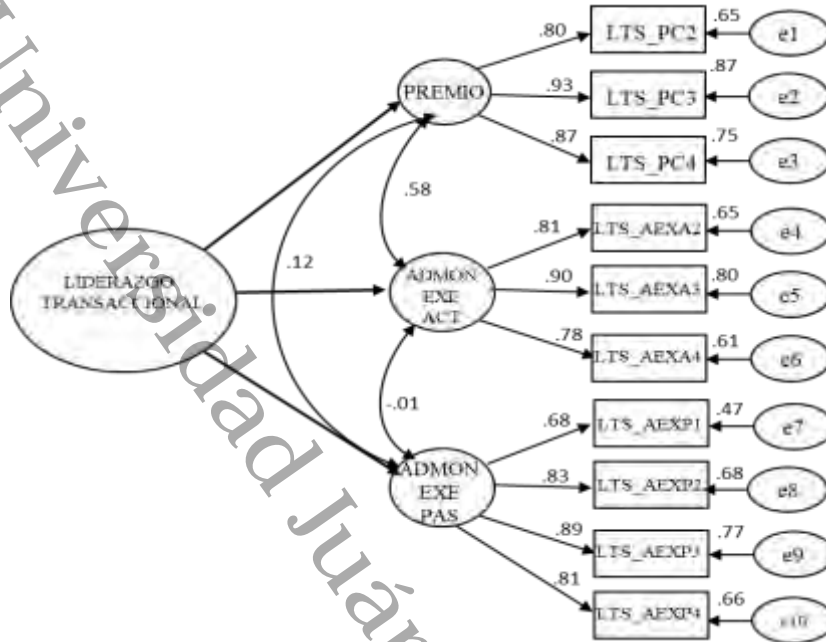


Figura 7. Coeficiente estandarizado del modelo para medir Liderazgo Transaccional.

Nota. N=332, Premio Contingente (PREMIO), Administración por Excepción Activa (ADMÓN EXE ACT), Administración Excepción Pasiva (ADMÓN EXE PAS).

La Ausencia de Liderazgo conservó sus ítems logrando parámetros de validez convergente (AVE) de .7 y una confiabilidad compuesta (CR) de .9

Tabla 14.

Indicadores de bondad de ajuste de las variables de estudio.

Variables	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	SRMR
Inteligencia Emocional	.96	.94	.96	.98	.055	.04
Liderazgo Transformacional	.98	.95	.99	.99	.057	.025
Liderazgo Transaccional	.96	.94	.97	.98	.051	.045
Ausencia de Liderazgo	.098	.93	.99	.99	.046	.018

El modelo estructural comprueba un impacto de la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional, mostrando un modelo estructurado de la siguiente manera:

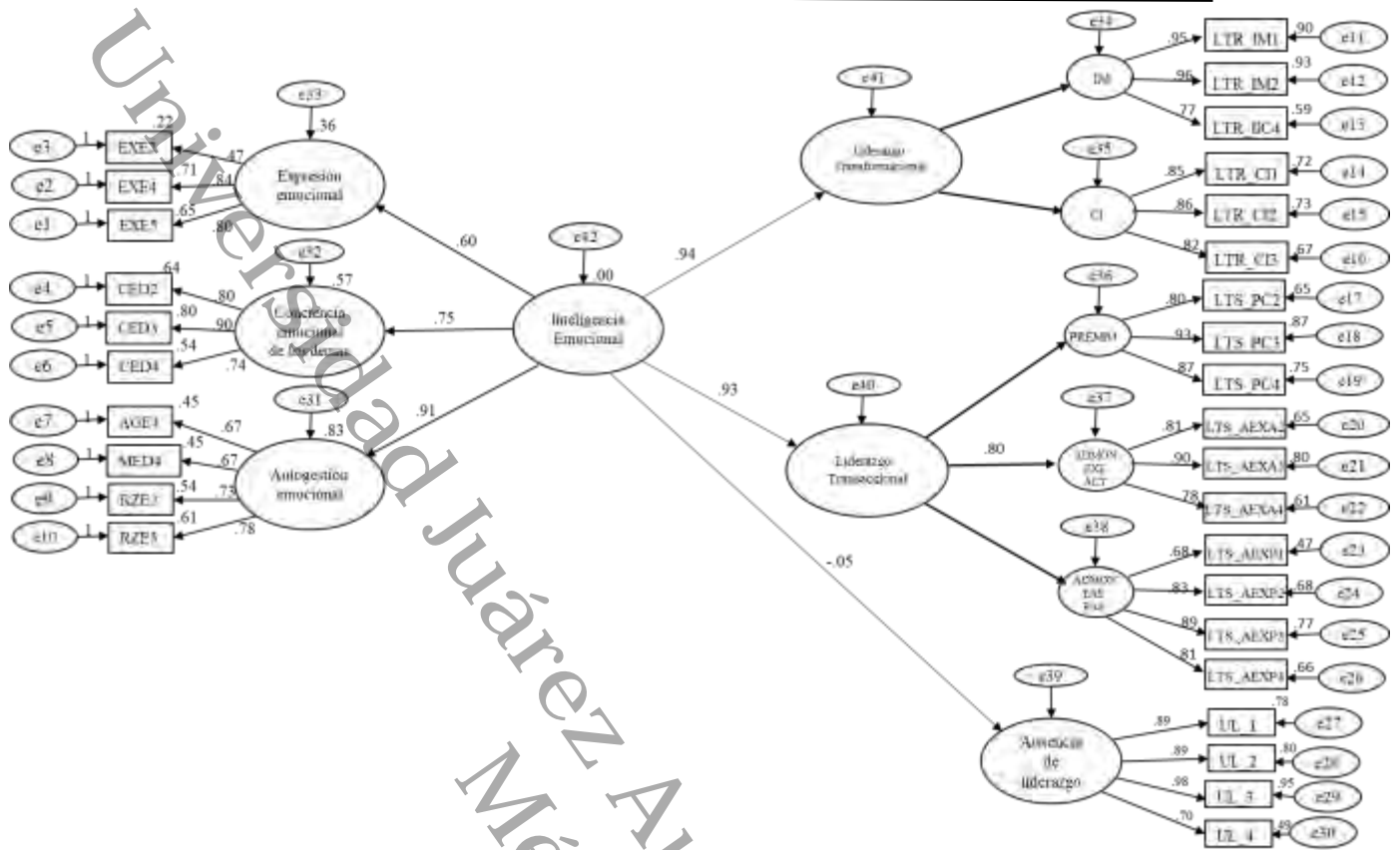


Figura 8. Modelo estructural de los constructos de Inteligencia Emocional y los tipos de Liderazgo, como resultado del Análisis Factorial Confirmatorio.

Nota. N=332, Expresión emocional (EXE), conciencia emocional de los demás (CED), Autogestión emocional (AGE), Manejo emocional de los demás (MED), Razonamiento emocional (RZE), inspiración motivacional (IM), Consideración individual (CI), Premio Contingente(PREMIO), Administración por Excepción Activa (ADMON EXE ACT), Administración Excepción Pasiva (ADMON EXE PAS), Ausencia de Liderazgo (UL).

Capítulo IV. Resultados

Para realizar la prueba de hipótesis y alcanzar los objetivos mencionados para esta investigación, se realizó una revisión de los datos atípicos, perdidos, los cuales resultaron inexistentes, se realizó la prueba de colinealidad, encontrando valores asimétricos aceptables entre -3 y +3 con valores de curtosis aceptables, las pruebas de correlación en ambos instrumentos muestran correlaciones significativas.

Los resultados de percepción sobre las dimensiones de los modelos objeto de estudio, se clasificaron en cuatro grupos, basándose en las puntuaciones menores o iguales al percentil 25, se conformó el primer grupo, el segundo con los valores menores o iguales al percentil 50, el tercero, agrupo con puntuaciones mayores a 50 pero iguales a 75, y por último la población mayor al percentil 75.

Tabla 15.

Distribución de frecuencia de los constructos objetos de estudio.

Constructo	Categoría de análisis	N	Percentil	Valores	%
Inteligencia Emocional	Ocasionalmente	83	25	Valores ≤ 3.17	25
	Normalmente	88	50	3.18-3.74	26.4
	Frecuentemente	81	75	3.75-4.13	24.3
	Siempre	80	100	Superiores ≥ 4.14	24
Liderazgo Transformacional	Ocasionalmente	91	25	Valores ≤ 3.33	27
	Normalmente	94	50	3.34-4.00	28.2
	Frecuentemente	72	75	4.01-4.50	21.6
	Siempre	75	100	Superiores ≥ 5.00	23
Liderazgo Transaccional	Ocasionalmente	87	25	Valores ≤ 2.89	26
	Normalmente	78	50	2.90-3.30	23.4
	Frecuentemente	87	75	3.31-3.67	26.1
	Siempre	80	100	Superiores ≥ 3.68	24
Ausencia de Liderazgo	Ocasionalmente	257	25	Valores ≤ 1.00	77
	Siempre	75	100	Superiores ≥ 1.01	23

Análisis de Hipótesis

Para alcanzar los objetivos de esta investigación se analizaron los resultados basado en cuatro hipótesis, de las cuales se citan a continuación:

H₁: Existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en los estudiantes de posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Se realizó una correlación de Pearson para conocer la relación existente entre las variables de Inteligencia Emocional y Liderazgo, dando como resultado una correlación positiva media de (.634**) entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional e igual correlación positiva media entre el Liderazgo Transaccional y la Inteligencia Emocional (.523**), no encontrando correlación entre la Inteligencia Emocional y la Ausencia de Liderazgo.

Tabla 16.

Correlación de Pearson entre Inteligencia Emocional y Liderazgo.

	Correlaciones			
	Inteligencia emocional	Liderazgo Transformacional	Liderazgo Transaccional	Ausencia de Liderazgo
Inteligencia emocional	1			
Liderazgo transformacional	.634**	1		
Liderazgo Transaccional	.523**	.578**	1	
Ausencia de liderazgo	0.015	-0.056	.345**	1

Nota. ** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Con lo cual queda comprobada la hipótesis de investigación al existir una relación positiva entre las variables objeto de estudio, identificando en el mismo estudio la correlación en menor puntuación, considerándola positiva media entre el Liderazgo Transaccional y la Inteligencia Emocional, sin embargo, no existe evidencia estadística de que pueda existir una correlación entre la Inteligencia Emocional y la Ausencia de Liderazgo.

H₂: Los estudiantes de posgrado de las Divisiones Académicas de Ciencias Económico Administrativas, Educación y Artes, Sociales y Humanidades y Ciencias de la Salud, son quienes

se autoevalúan con mayor Inteligencia Emocional en comparación con los estudiantes de Ciencias Biológicas; Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Básicas e Informática y Sistemas.

Se realizó un análisis de varianzas, utilizando las ANOVAS para comparar varios grupos de variables, contrastando las medias de las poblacionales (Bakieva, Such, y Jornet, 2010) identificando que la División Académica donde los alumnos de maestría y doctorado se autoevalúan con mayor Inteligencia Emocional, el análisis estadístico dio como resultado los alumnos de la División Académica de Educación y Artes, seguidos de los alumnos de Ciencias Biológicas y Económico Administrativos, no manifestándose resultado confirmatorios en las Divisiones Académicas de Ciencias de la Salud.

El mismo análisis permite identificar que la División Académica donde existió una menor autoevaluación en Inteligencia Emocional fue la División de Ciencias Sociales y Humanidades, con una media menor al resto de grupo de las divisiones académicas.

Tabla 17.

Diferencias de medias por divisiones académicas en Inteligencia Emocional.

División Académica	N	Media	Desviación estándar	F	Sig.	η^2
DAEA	48	3.9155	.6764	2.801	.008	.057
DACBIOL	31	3.8495	.50952			
DACEA	78	3.7087	.56767			
DAIA	17	3.7026	.60467			
DAIS	19	3.6652	.59096			
DACB	32	3.5764	.70188			
DACS	38	3.5044	.87828			
DACSYH	69	3.4400	.74479			

Nota. Resultados tomados del programa estadístico SPSS

La connotación estadística refleja diferencias entre los grupos que representan las Divisiones Académicas con la Inteligencia Emocional, esto de acuerdo al resultado de ANOVA $F(7, 324)=2.801, p<.008$, presentando un tamaño del efecto de $\eta^2= 0.057$.

De acuerdo con la comparación HSD Tukey la diferencia estadísticamente significativa entre Divisiones Académicas se encontró entre los alumnos de Educación y Artes, con un promedio mayor $\bar{x}=3.91$ y los alumnos de Sociales y Humanidades $\bar{x}=3.44$ con una significancia de .008, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre el resto de las Divisiones Académicas.

Por su parte, se identificó que el Liderazgo Transformacional, con una media de 4.24 y valor de significancia de .001 con el cual se identifican los alumnos de maestría y doctorado.

De esta manera queda comprobada la hipótesis de la investigación, considerando la excepción de que no todos los alumnos de las ciencias sociales se autoevalúan con mayor Inteligencia Emocional. Sin embargo, este objetivo es parte prioritaria y fundamental para el establecimiento de una propuesta como cumplimiento al objetivo cinco de esta investigación.

H3: Los estudiantes de doctorado se consideran con mayor grado de Inteligencia Emocional que los estudiantes de maestría.

Mediante las comparaciones de medias de *t* de Student, se realizó el análisis para encontrar diferencias entre grupos, contrastando a estudiantes de maestría con los de doctorado, encontrándose que los estudiantes de doctorado se consideran con mayor Inteligencia Emocional, con una diferencia significativa de .035 entre las medias, realizando una prueba en muestras independiente, con prueba de Levene, se identificó que la diferencia se encuentra en la dimensión de autogestión emocional.

Tabla 18.

Diferencias de grupos de las dimensiones de Inteligencia Emocional entre alumnos de maestría y doctorado.

Inteligencia Emocional	Maestría		Doctorado		F	Sig.	η^2
	M	DS	M	DS			
Expresión emocional	3.1133	.97239	3.3098	.8875	0.402	0.102	
Conciencia emocional de los demás	3.9892	.86217	4.1843	.67162	3.831	0.059	
Autogestión emocional	3.7095	.79306	3.9382	.63727	8.292	0.017	0.045

Nota. Basado en los resultados del programa estadístico SPSS

De acuerdo a la diferencia de medias, se confirma la hipótesis de la investigación donde los alumnos de doctorado muestran tener mayor Inteligencia Emocional.

H₄: Existe una correlación positiva entre la Inteligencia Emocional, el Liderazgo Transformacional y las variables sociodemográficas de edad y experiencia laborados.

La tabla 19 comprueba la relación positiva entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en la población objeto de esta investigación, por lo cual se acepta la hipótesis H₄ de la investigación.

Tabla 19.

Interacción de variables sociodemográficas.

Variables	Correlaciones	
	Inteligencia Emocional	Liderazgo Transformacional
Experiencia laboral	.211**	.218**
Edad	.109*	.111*

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Sin embargo, la correlación existente entre los grupos se puede considerar débil entre la Inteligencia Emocional, el Liderazgo Transformacional y la experiencia laboral, mientras que para su correlación con la variable sociodemográfica edad es considerablemente muy débil (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio, 2014).

Capítulo V. Discusión, conclusión y propuesta

Discusión

En esta investigación se estudió a los alumnos de posgrado de la UJAT y su habilidad de autoevaluación con la Inteligencia Emocional y el estilo de Liderazgo con el que se identifican los estudiantes, para alcanzar los objetivos se utilizaron los instrumentos, Genos IE en su versión concisa especialmente diseñado para investigaciones de este tipo, el cual nos dio como resultado una herramienta confiable para su uso, el Análisis Factorial Exploratorio da como resultado, conservando sus 31 ítems, la fusión de las dimensiones de Autocontrol Emocional (ACLE) y Autogestión Emocional (AGE), resultado no identificado en la revisión teórica, es decir, un hallazgo derivado de esta investigación, por su parte en el Análisis Factorial Confirmatorio se obtiene un modelo de solo 3 factores, dando relevancia a la fuerte relación de la Inteligencia Emocional hacia las dimensiones de Expresión Emocional (.63), Conciencia Emocional de los demás (.75), Autogestión Emocional (.99).

Por su parte, el modelo de Bass y Avolio (1999), Multifactorial de Liderazgo MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), utilizado en diversas investigaciones, durante el Análisis Exploratorio de los datos la dimensión de Consideración Individual se formó con 5 ítems, tomando el LTR-EI1 de Estimulación Intelectual, la cual quedó conformada con 3 ítems, el resto de las dimensiones conservaron sus ítems, mientras que, en el estudio Confirmatorio, se realizaron ajustes en el Liderazgo Transformacional, dejando las dimensiones de Inspiración Motivacional y Consideración individual. El liderazgo Transaccional conservó 9 de sus 12 ítems y el modelo Laissez-Faire o Ausencia de Liderazgo, conservó sus ítems.

Avalado por los resultados que permiten generar una propuesta con miras a considerar la inclusión de la temática de Inteligencia Emocional como parte de las competencias del líder en los posgrados de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

H₁: Existe una relación positiva entre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional en los estudiantes de posgrado de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

De acuerdo con Danvial y Saste (2010), los factores de la Inteligencia Emocional, tales como el reconocimiento de las propias emociones, el manejo de las mismas, y las de los demás, impulsan a los individuos hacia el Liderazgo Transformacional, conduciéndolos con mayor eficiencia al éxito. Lo que indica que por las características el Liderazgo Transformacional se relaciona con la Inteligencia Emocional ya que ayuda al incrementar resultados que contribuyen al trabajo en equipo, control del estrés laboral y el aumento en el bienestar laboral, impulsando el alcance de las metas apoyado en la confianza y la justicia percibida, creando un efecto positivo en el trabajador, como el interés y la confianza (Haro y Garcia-Izquierdo, 2015).

H₂: Los estudiantes de posgrado de las Divisiones Académicas de Ciencias Económico Administrativas, Educación y Artes, Sociales y Humanidades y Ciencias de la Salud, son quienes se autoevalúan con mayor Inteligencia Emocional en comparación con los estudiantes de Ciencias Biológicas; Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Básicas e Informática y Sistemas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 15, la División Académica de Educación y Artes se encuentran los alumnos que se autoevaluaron con mayor Inteligencia Emocional para lo cual se realizó una revisión a sus programas de estudios así como una revisión al perfil de los encuestados encontrando que 44% de ellos estudio la Licenciatura en Educación, en la revisión a los programas de estudio de esta licenciatura se encontró que se imparten las materias de Psicología Educativa, Psicología Social, 10% de los alumnos son egresados de la Licenciatura en Psicología, en la revisión del programa de estudio se encontró la impartición de materias como Teorías de la personalidad, Motivación, emoción y comportamiento, Desarrollo por competencias, Administración del factor humano.

Lo que permite entender por qué los alumnos se identifican con el término Inteligencia Emocional, ya que en su formación académica cuentan con los conocimientos de ella a diferencia de los alumnos de otras áreas, carentes de las bases del conocimiento de la Inteligencia Emocional.

H3: Los estudiantes de doctorado se consideran con mayor grado de Inteligencia Emocional que los estudiantes de maestría.

En los aspectos de la expresión emocional la media de los datos indica que los alumnos de doctorado son los que se identifican con esta dimensión, por su parte, la Conciencia Emocional y la Autogestión son los alumnos de maestría quienes obtiene las medias más altas, sin embargo los alumnos de maestría son la parte dominante de la población estudiada ya que son 247 alumnos y de doctorado solo 85, lo cual genera una desventaja en los resultados, así como los edad de los estudiantes que son similares.

H4: Existe una correlación positiva entre la Inteligencia Emocional, el Liderazgo Transformacional y las variables sociodemográficas de edad y experiencia laboral.

La correlación positiva entre ambos conceptos puede deberse, de acuerdo con Bisquerra y Pérez Escoda (2007) a factores que influyen en el nivel de madurez de los individuos y se convierten en una habilidad para aceptar cambios en el entorno y una mayor comprensión de las emociones propias y la de los demás, así como una forma de autoconocimiento, la edad otorga la conciencia de cómo se siente el individuo ante alguna situación y beneficia su capacidad de expresión emocional, por su parte De Val (2011) afirma que la Inteligencia Emocional aumenta con la edad y con la Inteligencia Emocional elevada, aumenta la satisfacción por la vida así como mayores éxitos en ella.

Conclusión

La emoción es la reacción como respuesta a un estímulo, el cual se experimenta de manera individual (Calderón, González, Salazar, y Washburn, 2012), la Inteligencia Emocional es la habilidad humana basadas en la percepción, entendimiento, razonamiento y dirección de nuestras propias emociones y la de otros (Gignac, 2010), dicho concepto fue dado a conocer por Peter Salovey y Johnn Mayer (Goleman, 2015), no solo en el ámbito de las relaciones familiares, sino con todos aquellos con quienes tratamos, ya sean conocidos, clientes, compañeros de trabajo, etc., es decir con cualquier individuo donde tengamos alguna relación social, ahí está presente la Inteligencia Emocional (OCDE, 2005).

La Inteligencia Emocional proporciona las competencias más relevantes para la práctica laboral, que a decir de Goleman (1999), permita profesionales destacados, que logran maximizar los trabajos en equipo capaces a afrontar los cambios organizacionales y evitando los conflictos y los resultados tóxicos que afecten el logro de los objetivos.

La gran responsabilidad del líder se conjuga en mantener el equilibrio entre las políticas, metas y objetivos de la organización con la forma de motivar a cada individuo que forma el equipo de trabajo, la Inteligencia Emocional es una habilidad indispensable para el desarrollo de un Liderazgo Transformacional, ya que este es un impulsor del desarrollo del individuo mediante la conciencia de la importancia de su participación en el alcance de las metas, evidenciando la importancia de su trabajo y como éste contribuye al logro de los objetivos, para ello se requiere que entre las habilidades del líder se encuentre la Inteligencia Emocional como referente de la conciencia emocional de los demás a través de la cual influirá en el subordinado logrando profundizar en sus emociones, regulándolas e impulsándolas hacia su objetivo (Cobo, 2016).

Para alcanzar lo anterior es importante preparar desde las aulas universitarias a los jóvenes, futuros líderes en las organizaciones, con conciencia de sus emociones y empatía.

Propuesta

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que puede aprender un individuo, generando habilidades cognitivas, técnicas, y socioemocionales, conforman el capital humano por el que está integrada una sociedad, una organización y un país, todas estas se han convertido en un factor clave para el bienestar social, logrando el éxito de su desarrollo (OCDE, 2017).

La OCDE, del cual México es miembro desde 1994, contempla 3 pilares para el desarrollo nacional de habilidades, entre las que se encuentra el desarrollo de competencias relevantes desde la infancia hasta la edad adulta, por lo cual hace que las universidades tengan un compromiso social, no solo en la formación profesional sino en la educación y formación de las emociones, evitando en el futuro situaciones tan penosas como las descritas en la NOM-035-STPS, donde se explican los resultados de un liderazgo negativo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019), en el punto 7.2 inciso f) puntos 1 y 2 lo define como aquella relación establecida entre un patrón o sus representantes y los trabajadores, basado en una actitud agresiva o impositiva, bloqueando la interacción entre los miembros del grupo, evitando la retroalimentación de las funciones así como el nulo reconocimiento a sus logros, propiciando un ambiente desfavorable entre los equipos de trabajo y el apoyo entre sus miembros; en su inciso g) puntos 1, 2 y 3, define el concepto de violencia laboral como el acoso psicológico que recibe el trabajador afectando su estabilidad emocional, su dignidad e integridad, partiendo desde acciones de intimidación, insultos, humillaciones, marginación, indiferencia, comparaciones negativas, rechazo o indiferencia, las cuales desembocan en resultados perjudiciales en el trabajador como la depresión, aislamiento, pérdida de autoestima y los cuales afecta su desempeño laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

En su punto 2, define el hostigamiento como el poder sobre la víctima basado en expresiones de verbales o conductas físicas dentro de una relación de subordinación, por su parte en el inciso 3, define el concepto de malos tratos aquellos actos que conlleven la burla, el insulto, humillaciones llevados a cabo de forma continua ridiculizando al trabajador (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Derivado del análisis de los resultados obtenidos de la Hipótesis 2 (H₂), Los estudiantes de posgrado de las Divisiones Académicas de Ciencias Económico Administrativas, Educación y Artes, Sociales y Humanidades y Ciencias de la Salud, son quienes se autoevalúan con mayor Inteligencia Emocional en comparación con los estudiantes de Ciencias Biológicas; Ingeniería y Arquitectura, Ciencias Básicas e Informática y Sistemas. Los resultados dan a la División Académica de Educación y Artes el nivel más alto de autoevaluación de sus alumnos con relación a la Inteligencia Emocional.

Se realizó una revisión a los programas de estudio de pregrado de la DAEA, encontrándose que contempla asignaturas relacionadas con la temática de la Inteligencia Emocional lo que evidencia la necesidad de impulsar esta propuesta, para generar un complemento a las materias de que ya se imparten, tomando en consideración la importancia de dar valor agregado a los individuos en su formación profesional en las aulas de nuestra universidad, se propone en este trabajo la inclusión de la temática de la Inteligencia Emocional como competencias del Liderazgo, para que, en un futuro se vea reflejado en la actitud de los líderes en las organizaciones, desarrollando el talento humano, reforzando el compromiso, mejorando el desempeño y alcanzado las metas de las diversas organizaciones donde se desarrolle profesionalmente.

El individuo como activo intangible de una organización, debe ser valorado, capacitado y enriquecido de los beneficios de la organización, pero también se deben “explotar” todas sus

habilidades. Por tal motivo y para fundamentar la propuesta, se realizó una revisión a los programas de estudio de algunas universidades que contemplan en sus programas de estudios la temática de Inteligencia Emocional y Liderazgo, con los siguientes hallazgos.

Tabla 20.

Programa de estudios de diversas universidades con la impartición de temas de Liderazgo e Inteligencia Emocional.

<i>Universidad</i>	<i>Programa de Estudio</i>	<i>Asignatura</i>
Universidades Politécnicas	Inteligencia Emocional	
Universidad de Coruña	Especialidad de Recursos Humanos. Maestría en Gestión y Dirección laboral. Maestría en psicología aplicada.	Liderazgo y habilidades Directivas. Autorregulación Cognitivo-Comportamental. Motivación e Emoción en Contextos Educativos.
Universidad Ibero Cd. De México	Licenciatura en Arquitectura	Expresión I y II, Taller de comunicación oral y escrita
Universidad del Valle de México	Maestría en Administración de negocios con orientación en dirección de talento. Maestría en educación basada en competencias.	Área introductoria: Competencias en Comunicación. Área fundamental: Liderazgo y comportamiento organizacional. Propedéutica: Competencias de la comunicación Área fundamental: Introducción al a Educación basada en competencias. Enseñanza y aprendizaje en la formación de competencias. Evaluación de competencias.
	Maestría en Educación con Orientación en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas	Introductoria: Competencias de Comunicación Área de especialización: Competencias Gerenciales.
	Maestría en Administración de	Propedéutica: Competencias de la comunicación

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

<i>Universidad</i>	<i>Programa de Estudio</i>	<i>Asignatura</i>
	Negocios con Orientación en Dirección de Comercio Internacional y Certificado en Dirección de Comercio Internacional	Área fundamental: Liderazgo y Comportamiento Organizacional
Universidad del Valle de México	Certificación Internacional de Coaching Transformacional (dirigido a Directores de Recursos Humanos)	Corporalidad, emocionalidad y Lingüística. Las Emociones como predisposición a la acción. Pensamiento y Emociones Las emociones básicas Emociones de primero, segundo y tercer orden. Intervenciones de coaching desde la corporalidad y la emocionalidad Mapa cerebral de la emoción Emociones primarias. Componentes de la Inteligencia Emocional. Autoliderazgo. Liderazgo y Gestión.
Universidad del Valle de México	Taller Liderazgo y Empowerment	El poder del Autoconocimiento. El líder, Características, Misión, Visión Estilos de Liderazgo. El importante factor motivación. Influencia y Poder. Coaching y Empowerment, Herramientas del Liderazgo.
Universidad del Anáhuac Mayab	Licenciatura en administración y dirección de empresas Licenciatura en Mercadotecnia Estratégica Licenciatura en Negocios Internacionales Licenciatura en Relaciones Internacionales Licenciatura en Derecho Licenciatura en Médico Cirujano	Liderazgo y desarrollo personal. Liderazgo y equipos de alto desempeño. Liderazgo
Universidad del Anáhuac Mayab	Maestría en alta dirección de empresas	Liderazgo y Habilidades Directivas. Competencias de Liderazgo. Dirección del Talento Humano por Competencias.

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

<i>Universidad</i>	<i>Programa de Estudio</i>	<i>Asignatura</i>
	Maestría en Desarrollo de Capital humano	Factores Motivacionales en el Trabajo. Temas Selectos de Liderazgo
	Maestría en Innovación y Emprendimiento	Liderazgo Humanista
	Maestría en Educación	Inteligencia Emocional en la Educación
	Doctorado en Ciencias de la Educación	Liderazgo: Teoría y práctica Reflexiva.
Universidad Autónoma de Nuevo León	Doctorado en Filosofía con orientación en comunicación e Innovación Educativa	Comunicación y liderazgo educativo
	Doctorado en Filosofía con orientación en administración	Comportamiento Organizacional y Liderazgo. Desarrollo de Competencias Gerenciales
	Doctorado con Orientación en Psicología Laboral y Organizacional	Optativa: Innovación del comportamiento Humano en las Organizaciones.
	Doctorado en Psicología y Educación	
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Licenciatura en Comunicación (proceso de comunicación organizacional)	Inteligencia Emocional Social
	Maestría en Gestión Educativa	Dirección y Liderazgo para la Gestión educativa.

Nota. Tomado de las diversas páginas Web de las siguientes universidades: Universidad de Coruña, universidad Ibero campus Cd. De México, Universidad Valle de México, Universidad del Anáhuac del Mayab, Universidad Autónoma de Nuevo León, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

El impacto de la grandeza del individuo que se eduque hoy, serán los líderes transformadores en nuestras organizaciones mañana (Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Bibliografía

- Acevedo, A. (2015). A personalistic appraisal of Maslow's needs theory of motivation: from "Humanistic" Psychology to integral humanism. *Journal of Business Ethics*, 1–23. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2970-0>
- Agreda, S. (2016). Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Universidad Mariana, Boletín Informativo*, 1(33), 66–74. Recuperado de <http://www.umariana.edu.co/ojs-editorial/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/924/849>
- Aguilar, M. C., y Correa-Chica, A. (2017). Análisis de las variables asociadas al estudio del liderazgo: una revisión sistemática de la literatura. *Universitas Psychologica*, 1(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.ups.y16-1.avae>
- Aguilera, A., Contreras, J. C., y López, A. (2005). Un meta-modelo de comportamiento organizacional bajo elementos de inteligencia emocional en sistemas multiagente. Recuperado <http://www.adingor.es/congresos/web/articulo/detalle/a/1388>
- Anderson, D., Sweeney, D., y Williams, T. et al. (2008). *Estadística para administración y economía*. (C. Learning, Ed.).
- Araujo, M., y Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132–147.
- Avolio, B., Bass, B., y Jung, D. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire Suggestions for modification arose when a. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441–462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Bakieva, M., Such, J., y Jornet, J. (2010). SPSS: ANOVA de un factor. *Universidad de*

Valencia: Grupo de Innovación Educativa, 1–7.

Bar-On, R. (2010). Emotional Intelligence: An Integral Part of Positive Psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54–62.

<https://doi.org/10.1177/008124631004000106>

Bass, B., y Riggio, R. (2006). *Transformational Leadership*. (P. LAWRENCE ERLBAUM ASSOCIATES, Ed.) (second edi).

Bisquerra, R., y Pérez Escoda, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10, 61–82. <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>

Bisquerra, R., y Pérez, N. (2007). Las competencias emocionales. *Educación XXI*, 10(0), 61–82. <https://doi.org/10.5944/educxx1.1.10.297>

Blanch, J., Gil, F., Antino, M., y Rodríguez-Muñoz, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles Del Psicólogo*, 37(3), 170–176.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/778/77847916003/>

Calderón, M., González, G., Salazar, P., y Washburn, S. (2012). *Aprendiendo sobre emociones. Manual de Educación Emocional*.

Campos, A. M. J. (2005). Consideraciones teóricas acerca de la inteligencia emocional y la gestión por competencias. *Revista Transporte, Desarrollo y Medi Ambiente*, 25.

Caviativa, C. H. (2016). Selección de personal por competencias, estrategia para mejorar la competitividad. *Universidad Militar Nueva Granada, Trabajo de Grado*.

Cejudo, J., y López-delgado, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 23(1), 29–36.

<https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>

Cejudo, J., y López-Delgado, M. L. (2017). Importancia de la inteligencia emocional en la práctica docente: un estudio con maestros. *Psicología Educativa*, 4–11.

<https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.11.001>

Cobo, R. (2016). Inteligencia Emocional y Liderazgo. *INNOVA Research Journal*, 1(4), 16–21.

<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n4.2016.19>

Cordero, C., y Duque, O. (2017). La incidencia de la inteligencia emocional en el liderazgo:

Caso líderes de venta multinivel Yambal Ecuador. *Universidad Espíritu Santo Facultad*, 1–18. Retrieved from

http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1610/1/CORDERO_TINOCO_CECILIA_CUMAND_MDTH-P-2015-2017-000.pdf

Cuadrado, I., y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de

directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 18(1), 39–55. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317661002>

Cuesta, A. (2011). Metodología de gestión por competencias asumiendo la norma cubana sobre

gestión de capital humano. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 13(40), 300–311.

Danvila, I., y Sastre, M. (2010). Inteligencia emocional : una revisión del concepto y líneas de

investigación. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 20, 107–126.

De José, M., Danvila, I., Martínez-López, F., y Sastre, M. A. (2013). Jerarquización de

competencias emocionales a través del modelo de la pirámide invertida. *Revista Venezolana de Gerencia*, 18(61), 43–61.

De Pelekais, C., Nava, A., y Tirado, L. (2006). Inteligencia emocional y su influencia en el

clima organizacional en los niveles gerenciales medios de las PYMES. *Telos*, 8(2), 266–288. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99318557008%5CnCmo>

Deinert, A., Homan, A., Boer, D., Voelpel, S., y Gutermann, D. (2015). Transformational

leadership sub-dimensions and their link to leaders' personality and performance.

Leadership Quarterly, 26(6), 1095–1120. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.08.001>

Del pino, R., y Aguilar, M. (2013). La inteligencia emocional como una herramienta de la gestión educativa para el liderazgo estudiantil Resumen Abstract Résumée. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 132–141.

Del Val, C. (2011). Inteligencia emocional y productividad : el caso del funcionariado español. *Espacios Públicos*, 14(30), 39–53. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67618934004>

Duque, J., Garcia, M., y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales* (2017), 11. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

Duque, J., Solarte, M., y Hurtado, A. (2017). Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo. *Estudios Gerenciales*, 33(36), 250–260. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005>

Durán, P. (2013). Adaptación y Validación del Cuestionario de inteligencia emocional TMMS-48 de Salovey y Mayer, en estudiantes de pregrado de la Facultad de educación y Humanidades y de la Facultad de Ciencias de la Salud y Alimentos de la Universidad del Bío Bío de la Ci. *Escuela de Psicología, Tesis*.

Elvira, M., y Dávila, A. (2005). Cultura y administración de Recursos Humanos en América Latina. *Universia Business Review*, 5, 28–45.

Escobedo, M., Hernández, J., Estebené, V., y Martínez, G. (2018). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y Trabajo*, 55(18), 16–22.

Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2004). El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional. *Boletín de Psicología*, 80(80), 59–77.

- Extremera, N., y Fernandez, P. (2003). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educacion*, 332, 97–116.
- Extremera, N., y Fernández, P. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones. *Revista Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 19(3), 63–93.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27411927005%0ACómo>
- Fernández-Berrocal, P, Extremera, N., y Ramos, N. (2004). Tmms-24. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36(2), 209–228. <https://doi.org/10.1157/13061586>
- Fernández-Berrocal, Pablo, Extremera, N., y Durán, A. (2003). Inteligencia emocional y burnout en profesores. *Encuentros En Psicología Social*, (September 2017), 260–265.
- Gardner, H. (1993). *Estructuras de la mente. Basic book*. <https://doi.org/10.2307/20445492>
- Gardner, Howard. (1994). *Estructuras de la mente. La Teoría de Las Inteligencias Múltiples. Estructuras de la Mente. La Teoría de Las Inteligencias Múltiples*. Recuperado de from http://educrate.iacat.com/Maestros/Howard_Gardner_-_Estructuras_de_la_mente.pdf
- Gignac, G. (2010a). Genos Emotional Intelligence Inventory: Technical Manual. *Leadership*, 1–147.
- Gignac, G. (2010b). Seven-factor model of emotional intelligence as measured by Genos EI: A confirmatory factor analytic investigation based on self-and rater-report data. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(4), 309–316. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000041>
- Gliem, J. A., y Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales (pp. 82–88).
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional* (Editorial).
- Goleman, D. (2002). El Líder resonante crea más. *Resumen National Business School*, 5.
Recuperado de www.nbs.com.gt

- Goleman, D. (2004). ¿Qué hace a un líder? *Harvard Business Review*, 82(Enero), 2–11.
- Goleman, D. (2015). *Cerebro y la inteligencia emocional*. Recuperado de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=o_kVCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT8&dq=inteligencia+emocional&ots=Obf1NAkW68&sig=yZP0QTI7ukR371TsO_GV4fxZOss
- Gonzalez, L., y Frias, R. (2003). Competencias gerenciales que caracterizan a un buen directivo cubano. *Pastos y Forrajes*, 26(4), 363–372.
- Hallaq, A. (2015). *Examining the relationship between emotional intelligence and transformational leadership styles of leaders in the federal government*.
- Haro, J., y Garcia-Izquierdo, M. (2015). Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en una muestra de directivos españoles: un estudio exploratorio. *Ansiedad y Estrés*, 21(1), 71–81.
- Hermosilla, D., Amutio, A., da Costa, S., y Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 135–143.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, P. (2014). Espacio de Formación Multimodal Selección de la muestra Objetivos de aprendizaje, 170–191.
Recuperado http://sined.uaem.mx:8080/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1
- Hernández-Vargas, C., y Dickinson-Bannack, M. E. (2014). Importancia de la inteligencia emocional en Medicina. *Investigación En Educación Médica*, 3(11), 155–160.
[https://doi.org/10.1016/S2007-5057\(14\)72742-5](https://doi.org/10.1016/S2007-5057(14)72742-5)
- Hernandez, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a edición). McGraw Hill.

- Hur, W.-M., Moon, T.-W., y Han, S.-J. (2014). The role of chronological age and work experience on emotional labor. *Career Development International*, 19(7), 734–754. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2013-0162>
- Jimenez, M. (2016). *A quantitative study: The relationship between managers' emotional intelligence awareness and demographics and leadership styles*. University of Phoenix. Recuperando de http://search.proquest.com/docview/1778511818?accountid=35812%5Cnhttp://el2ne5ae7f.search.serialssolutions.com/?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&rft_id=info:sid/Dissertations+%26+Theses+%40+University+of+Phoenix&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:
- Juárez, F., Contreras, F., y Barbosan, D. (2013). Propiedades psicométricas del test de adjetivos de Pitcher para la evaluación del liderazgo. *International Journal of Psychological Research*, 6(2), 24–36. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299029768004%0A>Cómo
- León García-Izquierdo, A., García-Izquierdo, M., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal, 23(2), 231–239. Retrieved from <http://digitum.um.es/jspui/handle/10201/8133>
- Lombana, J., Cabeza, L., y Castellón, J. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales*, 31, 96–98. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70015-9](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70015-9)
- Lopez-Boudet, R., y Martínez-Vázquez, A. (2014). Inteligencia emocional y “La ventana del líder” en los directivos turísticos. *Ingeniería Industrial*, XXXV(2), 229–239. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433597010>
- Lopez-zafra, E., y Pulido-martos, M. (2014). Adaptación y validación al español del EQ-i (

- Short Form) en universitarios. *Boletín de Psicología*, 110(3), 21–36. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/260426103>
- Lozano, J., y González, C. (2015). Un análisis del estado del arte de la inteligencia organizacional (IO), con sus modelos y herramientas de diagnóstico. *Revistas de Ciencias Estrategias*, 23(33), 41–52. <https://doi.org/10.18566/rces.v23n33a03>
- Martínez, A. (2013). La inteligencia emocional: una herramienta necesaria para el liderazgo. Concepto y componentes. *Revista de Investigaciones UNAD*, 10(2).
- Maslow, A. H. (1970). What a man can be, he must be. *Gurus On Management People*, 25–35.
- Maureira, O., Moforte, C., y González, G. (2014). Más liderazgo distribuido y menos liderazgo directivo nuevas perspectivas para caracterizar procesos de influencia en los centros escolares. *Perfiles Educativos*, 36(146), 134–153. [https://doi.org/10.1016/S0185-2698\(14\)70132-1](https://doi.org/10.1016/S0185-2698(14)70132-1)
- Mayer, J. D., y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*.
- Mendoza, I., Uribe, J., y García, B. (2014). Liderazgo y su relación con variables de resultado: un modelo estructural comparativo entre liderazgo transformacional y transaccional en una empresa de entretenimiento en México. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(1), 1412–1429. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70384-9](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70384-9)
- Mendoza, M. R., y Ortiz, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, XVI(1), 118–134.
- Mendoza Martínez, I. A., Uribe Prado, J. F., y García Rivera, B. R. (2014). Liderazgo y su Relación con Variables De Resultado: un Modelo Estructural Comparativo entre Liderazgo Transformacional y Transaccional en una Empresa de Entretenimiento en México. *Acta de*

Investigación Psicológica, 4(1), 1412–1429. <https://doi.org/10.1016/S2007->

4719(14)70384-9

Newman, M., Purse, J., Smith, K., y Broderick, J. (2017). Assessing Emotional Intelligence in Leaders and Organisations : Reliability and Validity of the Emotional Capital Report (ECR). *Australasian Journal of Organisational Psychology*, 8, 1–15.

<https://doi.org/10.1017/orp.2015.5>

Núñez, M., Salón, J., Romero, G., y Rosales, V. (2009). Inteligencia emocional e intuición como plataforma en el manejo del conflicto y negociación. *Multiciencias*, 9(3), 259–266.

OCDE, U. (2005). La definición y selección de competencias claves. DeSeCo. OCDE. *Unesco*.

Recuperado de <http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.html>

OCDE, U. (2017). Diagnóstico de la OCDE sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades de México. *OCDE*. <https://doi.org/>, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264177338-en>.

Ojeda, A., y Hernández, J. C. (2012). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. *Enseñanza E Investigación En Psicología*, 17(1), 171–187.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29223246011>

Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.

International Journal of Morphology, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717->

95022017000100037

Oviedo, H., y Campo-Arias, A. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572–580.

<https://doi.org/10.4172/2168-9881.1000143>

Palmer, B. R., Stough, C., Harmer, C., y Gignac, G. E. (2014). Emotional Intelligence Inventory – Concise. *Genos*.

- Palmer, B., Stough, C., Harmer, R., y Gignac, G. (2009). The Genos emotional intelligence inventory: a measure designed specifically for workplace applications. In *assessing Emotional Intelligence*. (pp. 103–117). <https://doi.org/10.1007/978-0-387-88370-0>
- Palmer, Benjamin R., Gignac, G., Ekermans, G., y Stough, C. (2007). A comprehensive Framework for EI. *Proofs*, 17–38.
- Peláez-Fernández, M. A., Extremera, N., y Fernández-Berrocal, P. (2014). Incremental prediction and moderating role of the perceived emotional intelligence over aggressive behavior. *Spanish Journal of Psychology*, 17(2014), E15.
<https://doi.org/10.1017/sjp.2014.17>
- Pertegal-Felices, M. L., Castejon-Costa, J., y Martinez, M. Á. (2011). Competencias socioemocionales en el desarrollo profesional del maestro. *Educación XXI*, 14(2), 237–260. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70618742010%0ACómo>
- Pino del, R., y Aguilar, M. (2013). La inteligencia emocional como una herramienta de la gestión educativa para el liderazgo estudiantil. *Cuadernos de Administración, Universidad Del Valle*, 29(50), 132–141.
- Prieto, M. D., y Hernández, D. (2011). Inteligencia emocional y alta habilidad. *Revista Eletronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 14(3), 17–21. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217022109001>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente de Alpha de Cronbach. *Revista de Estudios Interdisciplinarios de Ciencias Sociales*, Vol. 12(2), 248–252.
- Ramírez, M. del S., y de la Herrán, A. (2012). La madurez personal en el desarrollo profesional del docente. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*., 10(3), 25–44. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55124665003>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (P. Educacion, Ed.),

Development (Decimoterc).

- Robledo, J. (2005). Diseños de muestreo (II). *Nure Investigación*, 12(Ii), 1–7.
- Rodríguez-Cruz, Y. (2013). Análisis de la dimensión cognitiva en el proceso informacional de toma de decisiones organizacionales. *Analysis of the Cognitive Dimension in the Informative Process of Organizational Decision-Making.*, 44(1), 1–22. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=100723745&lang=es&site=ehost-live>
- Rozo, S., y Abaunza, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances En Enfermería*, XXVIII(2), 62–72.
- Ruiz, E., Salazar, I., y Caballo, V. (2012). Inteligencia emocional regulacion y estilos/trastornos de la personalidad. *Psicología Conductual*, 20(2), 281–304.
- Sainz, M., Soto, G., Almeida, L., Ferrándiz, C., Ferrando, M., y Fernández, M. C. (2011). Competencias socioemocionales y creatividad según el nivel de inteligencia. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado.*, 14(3), 97–106. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217022109008>
- Salovey, P., Mayer, J., Caruso, D., y Cherkasskiy, L. (1989). Emotional Intelligence. In *Imagination, Cognition and Personality* (Vol. 9, pp. 528–549). [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(05\)80058-7](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(05)80058-7)
- Sánchez, M., Fernández-Berrocal, P., Montañés, J., y Latorre, J. (2008). ¿Es la inteligencia emocional una cuestión de género ? Socialización de las competencias emocionales en hombres y mujeres y sus implicaciones. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 6(2), 455–474. Recuperado de http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/15/espanol/Art_15_253.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2019). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo

- psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Diario Oficial de La Federación*, pp. 1–41.
- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Serrano, G. (2017). Competencias directivas y virtudes: un camino a la excelencia. *Estudios Gerenciales*, 33(143), 208–216. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.03.004>
- Simón, V. (1997). La participación emocional en la toma de decisiones. *Psicothema*, 9(2), 365–376. Recuperado de <http://www.unioviado.net/reunido/index.php/PST/article/view/7414>
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7), 1–14. Recuperado de <http://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410/1467>
- Trujillo, M. M., y Rivas, L. A. (2008). Emotional intelligence model for Directors of Research centers in Mexico. *Estudios Gerenciales*, 24(106), 13–30.
- Trujillo, M., y Rivas, L. A. (2005). Origen, evolución y modelos de inteligencia emocional. *INNOVAR*, (1), 9–24.
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, (4), 129–160.
- Vargas, J. G. (2017). Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. *Red Internacional de Investigadores En Competitividad*, 4(1), 2100–2119. Recuperado de <http://riico.net/index.php/riico/issue/view/14>
- Zárate, R. A., y Matviuk, S. (2012). Inteligencia Emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración, Universidad Del Valle*, 28(47), 91–104.

Apéndice

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
México.

Plantilla para evaluación de Juicio de Expertos Respetados

Nombre completo del evaluador:	Norma Aguilar Morales
Formación académica:	Doctorado en Gestión Estratégica y Políticas de Desarrollo.
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos, Administración Estratégica, Comportamiento Organizacional.
Institución	Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
Cargo Actual	Profesor Investigador Titular
Antigüedad	25 años

En la siguiente tabla se presentan los indicadores, para calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Tabla 1

Categoría	Calificación	Indicador
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autoconciencia emocional	Reconozco cómo mis sentimientos impulsan mi comportamiento en el trabajo.	4	4	4	4	
	Identifico con facilidad mis sentimientos sobre los problemas en el trabajo.	4	3	3	4	Identifico con facilidad mis sentimientos hacia los problemas en el trabajo.
	Soy consciente de mi estado de ánimo en el trabajo.	4	4	4	4	
	Soy consciente de cómo mis sentimientos influyen en las decisiones que tomo en el trabajo.	4	4	4	4	
Autocontrol emocional	Cuando estoy estresado, controlo mis impulsos.	4	4	4	4	
	Mantengo la calma en situaciones difíciles en el trabajo.	4	4	4	4	
	Cuando estoy ansioso por algo del trabajo, todavía puedo concentrarme.	4	4	4	4	
	Cuando estoy molesto en el trabajo, todavía pienso claramente.	4	4	4	4	
Autogestión emocional	Respondo apropiadamente a eventos que me frustran.	4	3	3	4	Respondo asertivamente ¹ a eventos que me frustran.
	Manejo las situaciones estresantes en el trabajo de manera efectiva	4	4	4	4	
	Acepto las críticas y opiniones de los colegas.	4	4	4	4	
	Trato con eficacia las cosas que me molestan en el trabajo.	4	4	4	4	
	Respondo adecuadamente a los colegas que me frustran en el trabajo.	4	4	3	3	buscar otra palabra para adecuadamente (adecuadamente para qué o para quién)
Conciencia emocional de los demás	Identifico la manera en que la gente responde cuando trato de tener buena comunicación con ellos.	3	3	3	4	No sería más adecuado "identifico los motivos que originan las repuestas de la gente cuando trato ... (creo que este ítem se refiere a la empatía)

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Entiendo las cosas que hacen que las personas se sientan optimistas en el trabajo.	3	3	3	4	¿Entiendo o identifico?
	Entiendo lo que hace que las personas se sientan valoradas en el trabajo.	3	3	3	4	¿Entiendo o identifico?
	Me resulta fácil identificar las cosas que motivan a las personas en el trabajo.	3	2	2	3	Es muy similar a las otras
Expresión emocional	Expreso cómo me siento con las personas en el trabajo.	4	4	4	4	
	Cuando alguien me molesta en el trabajo, expreso cómo me siento.	4	3	3	4	“expreso asertivamente” (porque solo la expresión puede ser de muchas maneras, asertiva, agresiva, violenta, etc.)
	Cuando me siento frustrado con algo en el trabajo, discuto mi frustración de manera apropiada.	4	3	3	4	¿Apropiada a asertiva?
	Expreso cómo me siento en el momento apropiado.	4	4	4	4	
	Encuentro las palabras adecuadas para expresar cómo me siento en el trabajo.	4	4	4	4	
Manejo emocional de los demás	Soy capaz de ayudar a otros a sentirse positivos en el trabajo.	3	3	3	4	¿Sentirse positivos o ser positivos?
	Ayudo a las personas a lidiar con problemas que les causan frustración en el trabajo.	4	4	4	4	
	Resuelvo las situaciones emocionales en el trabajo de manera efectiva.	4	4	4	4	
	Sé qué hacer o decir cuando los colegas se molestan en el trabajo.	4	3	4	4	
Razonamiento emocional	Demuestro a otros que he considerado sus sentimientos en las decisiones que tomo en el trabajo.	4	4	4	4	
	Considero la manera en que otros pueden reaccionar cuando se les comunican las decisiones.	4	4	4	4	

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Comunico las decisiones en el trabajo de una manera que capta la atención de los demás.	3	2	3	4	¿Capta su atención o los convence?
	Obtengo el compromiso de las partes interesadas con las decisiones que tomo en el trabajo.	4	4	4	4	
	Comunico adecuadamente las decisiones a los interesados.	0	0	0	0	Esta es repetitiva
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Liderazgo influencia idealizada (atributo)	Integro una visión clara del futuro de la organización.	4	4	4	4	
	Muestro capacidad para transmitir una visión del futuro.	4	4	4	4	
	Sé transmitir una visión integrada del futuro deseado de la organización.	4	4	4	4	
	Comunico la visión del futuro deseado de la organización.	4	4	4	4	
Influencia idealizada (conducta)	Oriento las acciones de mi personal hacia la misión organizacional.	4	4	4	4	
	Guío las acciones del personal bajo mi cargo hacia la misión de la organización.	4	4	4	4	
	Promuevo las acciones del personal hacia los lineamientos de la misión y la visión de la organización.	4	4	4	4	
	Busco promover la iniciativa de mis colaboradores hacia la misión y visión de la organización.	4	4	4	4	
Inspiración motivacional	Motivo al trabajador para que alcance las metas programadas.	4	4	4	4	
	Motivo a los trabajadores para que alcancen las metas programadas.	4	4	4	4	
	Mis colaboradores están motivados en alcanzar las metas del plan de trabajo.	4	4	4	4	
	Logro motivar al personal en cuanto al logro de los estándares de trabajo esperados.	4	4	4	4	
Consideración individual	Considero las distintas necesidades laborales del personal.	4	4	4	4	

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Reconozco en los trabajadores sus distintas necesidades y cualidades personales.	4	4	4	4	
	Concedo atención personal a mis colaboradores cuando están agobiados.	4	4	4	4	
	Atiendo las necesidades particulares de cada uno de mis colaboradores de trabajo.	4	4	4	4	
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estimulación intelectual	Propicio que el personal tenga iniciativa para resolver problemas.	4	4	4	4	
	Estimulo el uso del razonamiento y la lógica en la resolución de problemas.	4	4	4	4	
	Estimulo la capacidad de análisis de mis colaboradores.	4	4	4	4	
	Propicio la resolución de problemas en equipo usando estrategias racionales.	4	4	4	4	
Premio contingente	Premio a los empleados bajo mi cargo por alcanzar las metas acordadas.	3	3	3	4	Muy similares
	Veó que el personal sea recompensado por alcanzar las metas acordadas.	4	4	4	4	
	Premio a los trabajadores por el logro de las metas alcanzadas.	3	3	3	4	
	Busco premiar las iniciativas de mis colaboradores que tratan de resolver las problemáticas de trabajo.	4	4	4	4	
Administración por excepción activo	Estoy pendiente de las posibles discrepancias a los planes acordados previamente.	4	4	4	4	
	Estoy comprometido con las normas de mejora continua en el área de trabajo con mi personal.	4	4	4	4	
	Me oriento hacia un tipo de supervisión preventiva más que correctiva.	4	4	4	4	
	Propongo mejoras en cuanto a mantenimiento preventivo en el área de trabajo.	4	4	4	4	
Administración por excepción pasivo	Retraso el tomar decisiones.	4	4	4	4	
	Estoy al margen hasta que los problemas se tornan críticos, entonces actúo.	4	4	4	4	
	Actúo solamente cuando los problemas se tornan críticos.	4	4	4	4	

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Estoy al margen del trabajo de mi personal, solo actúo cuando se cometen errores.	4	4	4	4	
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ausencia de liderazgo	Estoy ausente cuando más se me necesita.	4	4	4	4	
	En momentos de crisis es difícil encontrarme.	4	4	4	4	
	En situaciones problemáticas del área de trabajo, es difícil encontrarme.	4	4	4	4	
	Dejo que mis colaboradores enfrenten situaciones difíciles de resolver en mí lugar.	4	4	4	4	

Nombre completo del evaluador:	Fernanda Inéz García Vázquez
Formación académica:	Lic en Psicología, Mestra y Dra. En Ciencias Sociales
Áreas de experiencia profesional:	Psicología Educativa, Psicología Ambiental
Institución:	Instituto Tecnológico de Sonora
Cargo Actual	Profesor Investigador e tiempo completo
Antigüedad	1 año y medio.

En la siguiente tabla se presentan los indicadores, para calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Tabla 2

Categoría	Calificación	Indicador
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Autoconciencia emocional	Reconozco cómo mis sentimientos impulsan mi comportamiento en el trabajo.	3	2	4	4	Se recomienda cambiar la palabra impulsan por otra más clara. Tal vez "afectan"
	Identifico con facilidad mis sentimientos sobre los problemas en el trabajo.	3	3	3	4	Simplificar redacción
	Soy consciente de mi estado de ánimo en el trabajo.	4	4	4	4	
	Soy consciente de cómo mis sentimientos influyen en las decisiones que tomo en el trabajo.	4	3	3	4	Sugiero identifico en lugar de soy consciente
Autocontrol emocional	Cuando estoy estresado, controlo mis impulsos.	4	4	3	4	
	Mantengo la calma en situaciones difíciles en el trabajo.	4	4	4	4	
	Cuando estoy ansioso por algo del trabajo, puedo concentrarme.	3	2	3	3	
	Cuando estoy molesto en el trabajo, puedo pensar claramente.	3	2	4	4	
Autogestión emocional	Respondo apropiadamente a eventos que me frustran.	3	2	3	3	¿Qué es apropiadamente? Mejorar redacción
	Manejo las situaciones estresantes en el trabajo de manera efectiva	3	4	2	3	
	Acepto las críticas y opiniones de los colegas.	4	4	4	4	
	Trato con eficacia las cosas que me molestan en el trabajo.	3	3	4	4	
	Respondo adecuadamente a los colegas que me frustran en el trabajo.	3	2	4	4	Mejorar "adecuadamente"
Conciencia emocional de los demás	Identifico la manera en que la gente responde cuando trato de tener buena comunicación con ellos.	4	3	4	4	Quitaría la palabra "buena"
	Entiendo las cosas que hacen que las personas se sientan optimistas en el trabajo.	2	2	2	2	Mejorar redacción ¿es el optimismo la emoción que quieres preguntar?
	Entiendo lo que hace que las personas se sientan valoradas en el trabajo.	2	2	2	2	¿Sentirse valorado es una emoción?
	Me resulta fácil identificar las cosas que motivan a las personas en el trabajo.	2	2	2	1	¿Motivación es parte de las emociones?

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Expresión emocional	Expreso cómo me siento en el trabajo.	4	3	4	4	
	Cuando alguien me molesta en el trabajo, expreso cómo me siento.	4	4	4	4	
	Cuando me siento frustrado en el trabajo, hablo acerca de ello.	4	2	4	4	
	Expreso cómo me siento en el momento apropiado.	4	2	4	4	Cambiar redacción referente al momento apropiado. ¿Cuándo es el momento apropiado para ti? O a que te refieres?
	Encuentro las palabras adecuadas para expresar cómo me siento en el trabajo.	4	2	4	3	No estoy segura si redactada así es relevante
Manejo emocional de los demás	Soy capaz de ayudar a otros a sentirse positivos en el trabajo.	4	3	4	4	¿Que tal en lugar de positivos bien?
	Ayudo a las personas a lidiar con problemas que les causan frustración en el trabajo.	4	3	4	4	
	Resuelvo las situaciones emocionales en el trabajo de manera efectiva.	3	1	3	2	Revisar redacción ¿qué son situaciones emocionales?
	Sé qué hacer o decir cuando los colegas se molestan en el trabajo.	4	3	4	4	Esta la puedes dividir en dos. Una puede ser que hacer y otra sé que decir.
Razonamiento emocional	Demuestro a otros que he considerado sus sentimientos en las decisiones que tomo en el trabajo.	4	3	3	3	
	Considero la manera en que otros pueden reaccionar cuando se les comunican las decisiones.	4	3	3	3	
	Comunico las decisiones en el trabajo de una manera que capta la atención de los demás.	1	2	1	2	No sé si es de esta dimensión el ítem
	Obtengo el compromiso de las partes interesadas con las decisiones que tomo en el trabajo.	1	2	1	2	Mismo comentario que el anterior
	Comunico adecuadamente las decisiones a los interesados.	1	2	1	2	¿Es razonamiento o compromiso? Creo que los ítems de esta escala se deben repensar
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Liderazgo influencia idealizada (atributo)	Integro una visión clara del futuro de la organización.	2	3	3	4	Creo que la palabra integro no debe ir podrías cambiarla por TENGO
	Muestro capacidad para transmitir una visión del futuro.	4	2	3	4	Me parece un ítem con una redacción muy complicada. Simplificar
	Sé transmitir una visión integrada del futuro deseado de la organización.	4	2	3	4	Simplificar mucho más
	Comunico la visión del futuro deseado de la organización.	4	3	3	4	¿Cuál es la diferencia en lo que quieres medir en este y el anterior?
Influencia idealizada (conducta)	Oriento las acciones de mi personal hacia la misión organizacional.	1	3	3	4	
	Guío las acciones del personal bajo mi cargo hacia la misión de la organización.	1	3	3	4	Pregunta lo mismo que el anterior Simplifica
	Promuevo las acciones del personal hacia los lineamientos de la misión y la visión de la organización.	1	2	3	4	CREO QUE TODOS PREGUNAN CASI LO MISMO DE LA MISIÓN SE NECESITAN ITEMS DISTINTOS PARA EVALUARLA
	Busco promover la iniciativa de mis colaboradores hacia la misión y visión de la organización.	1	2	3	4	
Inspiración motivacional	Motivo al trabajador para que alcance las metas programadas.	4	4	4	4	
	Motivo a los trabajadores para que alcancen las metas programadas.	1	1	1	1	Eliminar ítem repetido
	Mis colaboradores están motivados en alcanzar las metas del plan de trabajo.	4	4	4	4	
	Logro motivar al personal para el logro de los estándares de trabajo esperados.	4	2	3	4	
Consideración individual	Considero las distintas necesidades laborales del personal.	4	4	4	4	
	Reconozco en los trabajadores sus distintas necesidades y cualidades .	4	3	3	4	
	Concedo atención personal a mis colaboradores cuando están agobiados.	4	3	3	4	

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Atiendo las necesidades particulares de cada uno de mis colaboradores de trabajo.	1	3	3	1	Se parece mucho a la segunda. Se podría redactar otra diferente
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estimulación intelectual	Propicio que el personal tenga iniciativa para resolver problemas.	4	3	4	4	
	Estimulo el uso del razonamiento y la lógica en la resolución de problemas.	4	3	4	4	Se puede partir en dos tal vez uno que diga razonamiento y otro lógica
	Estimulo la capacidad de análisis de mis colaboradores.	4	4	4	4	
	Propicio la resolución de problemas en equipo .	4	3	4	4	¿Cuáles son las estrategias racionales? Creo que con trabajo en equipo es suficiente
Premio contingente	Premio a los empleados bajo mi cargo por alcanzar las metas acordadas.	4	4	4	4	
	Veo que el personal sea recompensado por alcanzar las metas acordadas.	1	1	1	1	Creo que es igual
	Premio a los trabajadores por el logro de las metas alcanzadas.	1	1	1	1	Todos se parecen mucho
	PREMIO r las iniciativas de mis colaboradores que tratan de resolver las problemáticas de trabajo.	4	3	4	4	
Administración por excepción activo	Estoy pendiente de las posibles discrepancias a los planes acordados	4	3	4	4	
	Estoy comprometido con las normas de mejora continua de mi personal.	4	3	4	4	
	Me oriento hacia un tipo de supervisión preventiva más que correctiva.	4	4	4	4	
	Propongo mejoras en el mantenimiento preventivo en mi área de trabajo.	4	3	4	4	
Administración por excepción pasivo	Retraso la tomar decisiones.	4	3	4	4	
	Estoy al margen hasta que los problemas se tornan críticos, entonces actúo.	4	3	4	4	Simplificar redacción.
	Actúo solamente cuando los problemas se tornan críticos.	4	3	4	4	Es igual que el anterior pero más simple sugiero dejar esgte

Inteligencia Emocional y Liderazgo: Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	Estoy al margen del trabajo de mi personal, solo actúo cuando se cometen errores.	4	1	3	3	Revisar redacción no se comprende bien
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ausencia de liderazgo	Estoy ausente del trabajo cuando más se me necesita.	4	3	4	4	
	En momentos de crisis es difícil encontrarme en mi lugar de trabajo	4	3	4	4	
	En situaciones problemáticas del área de trabajo, es difícil encontrarme.	1	1	1	1	Es igual a los otros
	Dejo que mis colaboradores enfrenten situaciones difíciles de resolver en mí lugar.	4	4	4	4	

Nombre completo del evaluador:	Jesús Tánori Quintana
Formación académica:	Lic. en Psicología y Doctor en Ciencia Sociales
Áreas de experiencia profesional:	Estadística aplicada a la investigación científica
Institución:	Instituto Tecnológico de Sonora
Cargo Actual:	Profesor Investigador Auxiliar
Antigüedad:	Cinco años

En la siguiente tabla se presentan los indicadores, para calificar cada uno de los ítems según corresponda.

Tabla 3

Categoría	Calificación	Indicador
Suficiencia Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo Nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
Claridad El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
Coherencia El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
Relevancia El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Inteligencia Emocional y Liderazgo:
 Estudio en alumnos de posgrado de una Universidad Pública

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Autoconciencia emocional	Reconozco cómo mis sentimientos impulsan mi comportamiento en el trabajo.	3	4	4	3
	Identifico con facilidad mis sentimientos sobre los problemas en el trabajo.		4	4	4
	Soy consciente de mi estado de ánimo en el trabajo.		4	4	4
	Soy consciente de cómo mis sentimientos influyen en las decisiones que tomo en el trabajo.		4	4	4
Autocontrol emocional	Cuando estoy estresado, controlo mis impulsos.	3*	4	4	4
	Mantengo la calma en situaciones difíciles en el trabajo.		4	4	4
	Cuando estoy ansioso por algo del trabajo, todavía puedo concentrarme.		4	4	4
	Cuando estoy molesto en el trabajo, todavía pienso claramente.		3	4	4
Autogestión emocional	Respondo apropiadamente a eventos que me frustran.	4	4	4	4
	Manejo las situaciones estresantes en el trabajo de manera efectiva		4	4	4
	Acepto las críticas y opiniones de los colegas.		3	3	3
	Trato con eficacia las cosas que me molestan en el trabajo.		4	4	4
	Respondo adecuadamente a los colegas que me frustran en el trabajo.		3	3	3
Conciencia emocional de los demás	Identifico la manera en que la gente responde cuando trato de tener buena comunicación con ellos.	3*	3	4	4
	Entiendo las cosas que hacen que las personas se sientan optimistas en el trabajo.		3	4	4
	Entiendo lo que hace que las personas se sientan valoradas en el trabajo.		3	4	4
	Me resulta fácil identificar las cosas que motivan a las personas en el trabajo.		4	4	4
Expresión emocional	Expreso cómo me siento con las personas en el trabajo.	4	4	4	4

Inteligencia emocional y el liderazgo:
Estudio en alumnos de posgrado de una universidad pública.

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
	Cuando alguien me molesta en el trabajo, expreso cómo me siento.		3	4	4
	Cuando me siento frustrado con algo en el trabajo, discuto mi frustración de manera apropiada.		4	4	4
	Expreso cómo me siento en el momento apropiado.		4	4	4
	Encuentro las palabras adecuadas para expresar cómo me siento en el trabajo.		4	4	4
Manejo emocional de los demás	Soy capaz de ayudar a otros a sentirse positivos en el trabajo.	3*	3	3	3
	Ayudo a las personas a lidiar con problemas que les causan frustración en el trabajo.		4	4	4
	Resuelvo las situaciones emocionales en el trabajo de manera efectiva.		3	4	4
	Sé qué hacer o decir cuando los colegas se molestan en el trabajo.		4	4	4
Razonamiento emocional	Demuestro a otros que he considerado sus sentimientos en las decisiones que tomo en el trabajo.	4	3	4	4
	Considero la manera en que otros pueden reaccionar cuando se les comunican las decisiones.		3	4	4
	Comunico las decisiones en el trabajo de una manera que capta la atención de los demás.		3	4	4
	Obtengo el compromiso de las partes interesadas con las decisiones que tomo en el trabajo.		3	4	4
	Comunico adecuadamente las decisiones a los interesados.		3	4	4
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Liderazgo influencia idealizada (atributo)	Integro una visión clara del futuro de la organización.	3*	3	4	4
	Muestro capacidad para transmitir una visión del futuro.		3	4	4
	Sé transmitir una visión integrada del futuro deseado de la organización.		3	4	4
	Comunico la visión del futuro deseado de la organización.		3	4	4
Influencia idealizada (conducta)	Oriento las acciones de mi personal hacia la misión organizacional.	3*	4	4	4

Inteligencia emocional y el liderazgo:
 Estudio en alumnos de posgrado de una universidad pública.

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
	Guío las acciones del personal bajo mi cargo hacia la misión de la organización.		4	4	4
	Promuevo las acciones del personal hacia los lineamientos de la misión y la visión de la organización.		4	4	4
	Busco promover la iniciativa de mis colaboradores hacia la misión y visión de la organización.		4	4	4
Inspiración motivacional	Motivo al trabajador para que alcance las metas programadas.	3*	4	4	4
	Motivo a los trabajadores para que alcancen las metas programadas.		4	4	4
	Mis colaboradores están motivados en alcanzar las metas del plan de trabajo.		4	4	4
	Logro motivar al personal en cuanto al logro de los estándares de trabajo esperados.		3	4	4
Consideración individual	Considero las distintas necesidades laborales del personal.	3*	4	4	4
	Reconozco en los trabajadores sus distintas necesidades y cualidades personales.		4	4	4
	Concedo atención personal a mis colaboradores cuando están agobiados.		4	4	4
	Atiendo las necesidades particulares de cada uno de mis colaboradores de trabajo.		4	4	4
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Estimulación intelectual	Propicio que el personal tenga iniciativa para resolver problemas.	3*	4	4	4
	Estimulo el uso del razonamiento y la lógica en la resolución de problemas.		4	4	4
	Estimulo la capacidad de análisis de mis colaboradores.		4	4	4
	Propicio la resolución de problemas en equipo usando estrategias racionales.		3	4	4
Premio contingente	Premio a los empleados bajo mi cargo por alcanzar las metas acordadas.	3*	4	4	4
	Veo que el personal sea recompensado por alcanzar las metas acordadas.		4	4	4

Inteligencia emocional y el liderazgo:
 Estudio en alumnos de posgrado de una universidad pública.

Dimensión	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
	Premio a los trabajadores por el logro de las metas alcanzadas.		4	4	4
	Busco premiar las iniciativas de mis colaboradores que tratan de resolver las problemáticas de trabajo.		4	4	4
Administración por excepción activo	Estoy pendiente de las posibles discrepancias a los planes acordados previamente.	3*	4	4	4
	Estoy comprometido con las normas de mejora continua en el área de trabajo con mi personal.		4	4	4
	Me oriento hacia un tipo de supervisión preventiva más que correctiva.		4	4	4
	Propongo mejoras en cuanto a mantenimiento preventivo en el área de trabajo.		4	4	4
Administración por excepción pasivo	Retraso el tomar decisiones.	3*	4	4	4
	Estoy al margen hasta que los problemas se tornan críticos, entonces actúo.		4	4	4
	Actúo solamente cuando los problemas se tornan críticos.		4	4	4
	Estoy al margen del trabajo de mi personal, solo actúo cuando se cometen errores.		4	4	4
Dimensión	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Ausencia de liderazgo	Estoy ausente cuando más se me necesita.	3*	3	4	4
	En momentos de crisis es difícil encontrarme.		3	4	4
	En situaciones problemáticas del área de trabajo, es difícil encontrarme.		3	4	4
	Dejo que mis colaboradores enfrenten situaciones difíciles de resolver en mí lugar.		4	4	4



UNIVERSIDAD JUÁREZ
AUTÓNOMA DE TABASCO

"ESTUDIO EN LA ACCIÓN. ACCIÓN EN LA VIDA"

Dirección General
de Planeación y
Evaluación Institucional



20 de noviembre de 2018
Ref. No.: DGPET-370/18

Lic. Jorge Alberto Vidal Carrera
Titular de la Unidad de Transparencia
Presente

En atención a la solicitud de información realizada a través de la Plataforma Nacional de Transparencia Tabasco e Infomex-Tabasco, con número de folio 01493918 con número de expediente UT/UJAT/2018/370, en el marco de nuestra competencia me permito hacerle llegar la información que se encuentra disponible respecto al *número total de alumnos inscritos en posgrados, clasificados por género, maestrías y doctorados, en el segundo ciclo del 2018 (agosto-diciembre) de todas las divisiones académicas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco:*

Nivel	Masculino	Femenino	Total
ESPECIALIDAD	8	19	27
MAESTRÍA	200	203	403
DOCTORADO	100	65	165
Total general	308	287	595

Fuente: Sistema Integral de Información Administrativa (SIIA) - Módulo de Servicios Escolares.
Fecha de corte: Noviembre de 2018.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

M.A. Ana Laura Priego Pérez
Coordinadora y Encargada de enlace



DIRECCIÓN GENERAL DE
PLANEACIÓN Y EVALUACIÓN
INSTITUCIONAL



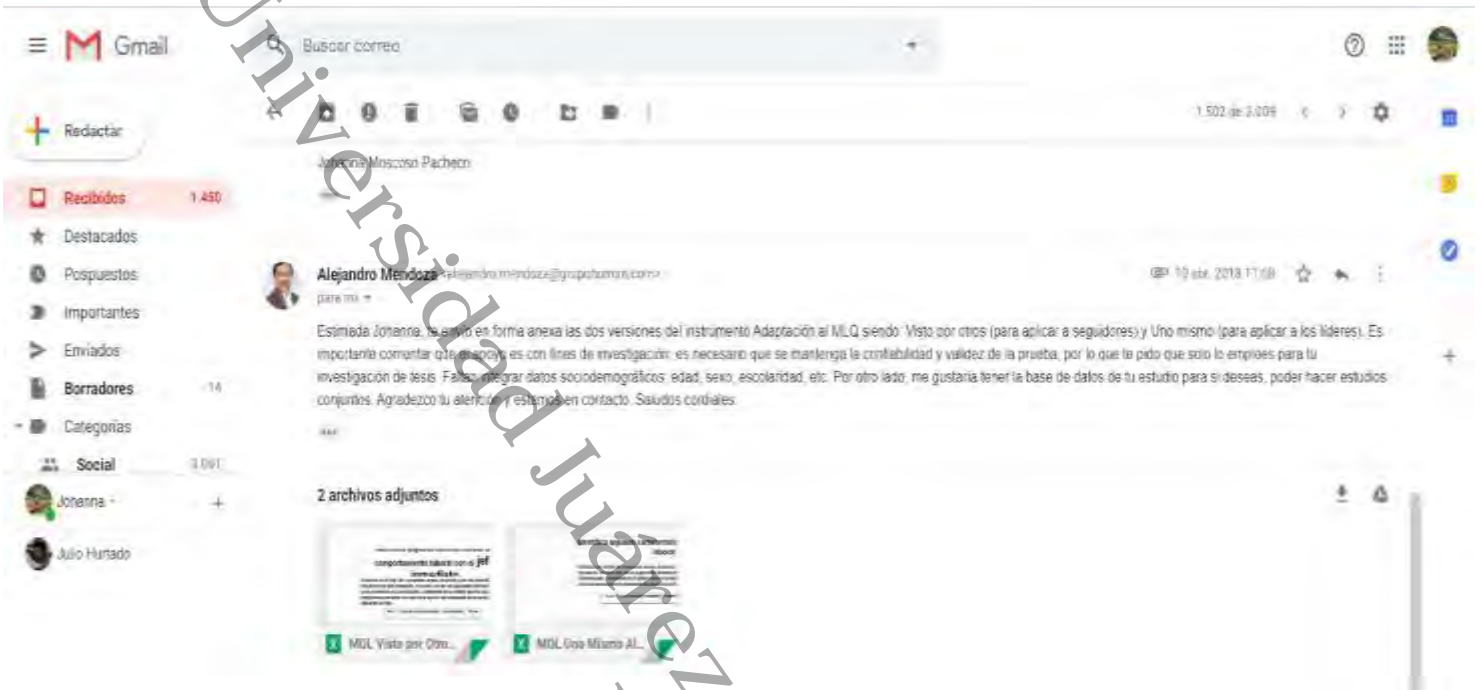
cc.p. Dr. José Manuel Pina Gutiérrez, Rector
M.A. Piedad Kiriña López Ruiz, Directora General de Planeación y Evaluación Institucional
Archivo



Av. Universidad s/n, Zona de la Cultura, Col. Magisterial, C.P. 86000
Villahermosa, Tabasco
Tel: (993) 358.15.00 Ext. 6062
e-Mail: direccion.dgpei@ujat.mx

Inteligencia emocional y el liderazgo:
Estudio en alumnos de posgrado de una universidad pública.

Permiso de uso del Instrumento de Liderazgo en las Versión adaptada por Mendoza.



Permiso de uso del Instrumento de Genos IE de Genos International.



Inteligencia emocional y el liderazgo:
Estudio en alumnos de posgrado de una universidad pública.

Relación de ítems conservado y eliminados por constructo y dimensión durante el análisis factorial confirmatorio.

Dimensiones	Ítems eliminados	Ítems conservados
Inteligencia Emocional		
Autoconciencia Emocional	ACCE1, ACCE2, ACCE3, ACCE4	
Autocontrol Emocional	ACLE1, ACLE2, ACLE3, ACLE4	
Autogestión Emocional	AGE1, AGE2, AGE3, AGE5	AGE4
Conciencia Emocional de los demás	CED1	CED2, CED3, CED4
Expresión Emocional	EXE1, EXE3	EXE2, EXE4, EXE5
Manejo Emocional de los demás	MED1, MED2, MED3	MED4
Razonamiento emocional	RZE1, RZE2, RZE4	RZE3, RZE5
Liderazgo Transformacional		
Influencia idealizada (Atributo)	LTR_IIA1, LTR_IIA2, LTR_IIA3, LTR_IIA4	
Influencia idealizada (Conducta)	LTR_IIC1, LTR_IIC2, LTR_IIC3	LTR_IIC4
Inspiración motivacional	LTR_IM3, LTR_IM4	LTR_IM1, LTR_IM2
Consideración individual	LTR_CI4	LTR_CI1, LTR_CI2, LTR_CI3
Estimulación intelectual		LTR_EI1, LTR_EI2, LTR_EI3, LTR_EI4
Liderazgo Transaccional		
Premio contingente	LTS_PC1	LTS_PC2, LTS_PC3, LTS_PC4
Administración por excepción activo	LTS_AEXA1	LTS_AEXA2, LTS_AEXA3, LTS_AEXA4
Administración por excepción pasivo		LTS_AEXP1, LTS_AEXP2, LTS_AEXP3, LTS_AEXP4
AUSENCIA DE LIDERAZGO		UL_1, UL_2, UL_3, UL_4