

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2301>

Influencia de los estilos de Liderazgo en la Inteligencia Emocional de personas lideresas

Influence of leadership styles on the emotional intelligence of leaders

Milton Alberto Delgado Torres

milton.delgado@ucuenca.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0400-7376>
Universidad de Cuenca
Cuenca – Ecuador

Nubia Gabriela Álava Atiencie

gabriela.alava@ucuenca.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-4382-4689>
Universidad de Cuenca
Cuenca – Ecuador

María Elena Quinde Lituma

mariae.quinde@ucuenca.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-7718-415X>
Universidad de Cuenca
Cuenca – Ecuador

Sonia Catalina Sigüenza Orellana

soniasiguenza1@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7769-538X>
Universidad de Cuenca
Cuenca – Ecuador

Artículo recibido: 15 de junio de 2024. Aceptado para publicación: 01 de julio de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Los estilos de liderazgo se han vuelto relevantes en el estado de la inteligencia emocional de las personas lideresas para generar un clima organizacional orientado al servicio. El presente estudio tiene como objetivo demostrar el nivel de influencia que han tenido los estilos de liderazgo en la inteligencia emocional de las y los participantes del programa de liderazgo para la transformación en sus ediciones 2021 y 2022-2023. La metodología utilizada fue de tipo cuantitativa, con muestras independientes. Además, se lleva a cabo un análisis factorial exploratorio mediante el método de análisis de componentes principales y se utiliza un modelo de regresión lineal múltiple para cada edición. En el análisis de resultados se evidencia que el liderazgo transformacional y sus subdimensiones influyen positiva y significativamente en la inteligencia emocional de las personas lideresas. Esto significa que, al practicar un liderazgo transformacional, los líderes y las lideresas mejoran su inteligencia emocional. En efecto, el liderazgo transformacional es una variable explicativa de la inteligencia emocional, permitiendo la creación de vínculos sociales por medio de estrategias y habilidades de quienes son parte de la organización.

Palabras clave: estilos de liderazgo, liderazgo transformador, inteligencia emocional, personas lideresas

Abstract

Leadership styles have become relevant in the state of emotional intelligence of leaders to generate a service-oriented organizational climate. The present study aims to demonstrate the level of influence that leadership styles have had on the emotional intelligence of the participants of the leadership for transformation program in its 2021 and 2022-2023 editions. The methodology used was quantitative, with independent samples. In addition, an exploratory factor analysis was carried out using the principal component analysis method and a multiple linear regression model was used for each edition. In the analysis of the results, it is evident that transformational leadership and its sub-dimensions have a positive and significant influence on the emotional intelligence of leaders. This means that by practicing transformational leadership, leaders improve their emotional intelligence. Indeed, transformational leadership is an explanatory variable of emotional intelligence, allowing the creation of social bonds through strategies and skills of those who are part of the organization.

Keywords: leadership styles, transformational leadership, emotional intelligence, people leaders

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Delgado Torres, M. A., Álava Atiencie, N. G., Quinde Lituma, M. E., & Sigüenza Orellana, S. C. (2024). Influencia de los estilos de Liderazgo en la Inteligencia Emocional de personas lideresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 895 – 911.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2301>

INTRODUCCIÓN

El estudio de la relación entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional es de interés en múltiples áreas, ya que la literatura muestra que la inteligencia emocional desempeña un papel crucial en el desarrollo de líderes transformacionales (Beltrán Benavides y Herrera Rodríguez, 2022). Salovey & Mayer (1990) sostienen que la inteligencia emocional en líderes transformacionales implica la capacidad de regular las emociones propias y de los demás, promoviendo satisfacción, compromiso y un clima organizacional positivo.

Los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus seguidores, además, aprovechan las oportunidades y asumen riesgos (Sigüenza Orellana et al., 2023), lo que resalta la importancia de la gestión efectiva de las emociones para establecer relaciones de confianza y credibilidad, evitando una cultura organizacional negativa (Beltrán Benavides y Herrera Rodríguez, 2022). En este contexto, surge la necesidad de estudiar la influencia del liderazgo transformacional en la inteligencia emocional de los estudiantes del Programa de Liderazgo para la Transformación, ejecutado por ACORDES en la Universidad de Cuenca durante las ediciones 2021 y 2022-2023.

Las preguntas de investigación se centran en el estilo de liderazgo de los participantes, su influencia en la inteligencia emocional y el nivel de impacto de las subdimensiones de ambos conceptos. El objetivo es demostrar la influencia del liderazgo transformacional y sus subdimensiones en la inteligencia emocional de los participantes del programa en estas ediciones, para ello, el estudio compara esta relación en estudiantes de ambas ediciones, buscando ofrecer conclusiones sobre la influencia del liderazgo transformacional en la inteligencia emocional en este contexto específico.

El marco teórico en el cual se sustenta esta investigación parte del análisis de las teorías de liderazgo. De manera general, el liderazgo se define como la capacidad de influir en grupos sociales para lograr metas, respaldado por habilidades comunicativas que establecen directrices claras (Jiménez Díaz, 2008; Alfonso Sánchez et al., 1999). Los liderazgos han ido evolucionando generando nuevas teorías integradoras, como la teoría de rango completo, que reconoce la complejidad de los sistemas y subraya la necesidad de adaptación del liderazgo a las circunstancias cambiantes, evitando su atribución exclusiva a individuos o sectores específicos (Delgado Torres, 2022).

Bass y Avolio (1996) identifican tres formas de liderazgo: transaccional, laissez-faire y transformacional, cada uno con sus subdimensiones adaptadas a contextos específicos. El liderazgo transaccional se concibe como una relación de intercambio entre líder y seguidores, donde se negocian expectativas y recompensas. Aquí, los líderes enfrentan el desafío de establecer metas claras y definir cómo se vinculan las recompensas y castigos al desempeño, adoptando un enfoque pragmático y orientado a resultados.

Este modelo se basa en la claridad de las expectativas y el logro de metas compartidas como pilares del éxito. Por otro lado, el liderazgo laissez-faire se caracteriza por su falta de intervención y supervisión directa, lo que conduce a una carencia de dirección y motivación entre los seguidores. Básicamente, los líderes bajo este enfoque optan por no influir en sus seguidores y permiten que el equipo funcione sin intervenciones directas. Por último, el liderazgo transformacional, objeto de estudio en este análisis, representa un estilo de liderazgo deseable en cualquier individuo, especialmente aquellos en roles destacados dentro de una organización. Este tipo de liderazgo reconoce a cada individuo como humano y promueve la integración y colaboración colectiva en aras del bien común (Vidales Flores et al., 2024).

Desde esta perspectiva, Hincapié-Montoya et al. (2018) define al liderazgo transformacional como aquel liderazgo que genera transformaciones en las necesidades, valores, inclinaciones y metas de sus subordinados, motivándolos a colaborar en pos de los objetivos comunes de la organización. Por lo

tanto, este impulsa el crecimiento de los objetivos personales, inspirando confianza, esperanza, respeto y entusiasmo (Pareja Pera et al., 2022).

El liderazgo transformacional, según Bass y Avolio (1996), se distingue por varias características clave. En primer lugar, la influencia idealizada, ya sea atribuida o conductual, define a líderes carismáticos que se destacan por su moralidad, confianza e integridad, liderando desde el frente durante las crisis y celebrando los éxitos junto con sus colaboradores. Además, la inspiración motivacional es fundamental, ya que impulsa a los colaboradores hacia un rendimiento superior, fomentando un esfuerzo adicional y generando confianza en sus propias habilidades.

La consideración individualizada también es esencial, pues se basa en el cuidado, la empatía y la provisión de desafíos y oportunidades para el desarrollo de las habilidades individuales de cada colaborador. Por último, la estimulación intelectual juega un papel crucial al empoderar a los colaboradores mediante la toma de decisiones y la resolución de problemas, lo que impulsa aún más su crecimiento y desarrollo (Bass y Avolio, 1996).

Por su parte, la inteligencia emocional, variable de estudio de esta investigación, ha sido estudiada desde diferentes campos científicos, como el sociológico y psicológico, desde donde diversos autores aportan con premisas que acercan a su conocimiento, así desde una visión sociológica, “las inteligencias no terminan en la piel de cada uno de nosotros, de lo contrario, su desarrollo depende en gran medida del contexto sociocultural” (Benas, 2015, p.30).

Desde una perspectiva psicológica, Goleman (1999) define la inteligencia emocional como la capacidad de reconocer tanto nuestros propios sentimientos como los de los demás, motivarnos a nosotros mismos y gestionar de manera efectiva nuestras relaciones interpersonales. Este concepto se desglosa en cuatro componentes fundamentales. Primero, la autorregulación implica la capacidad de reconocer y utilizar nuestras emociones para tomar decisiones fundamentadas y mantener una sólida confianza en uno mismo. Segundo, la motivación se refiere a la voluntad de alcanzar metas, superar obstáculos y mantener un enfoque persistente en el logro de objetivos.

Tercero, la empatía implica la capacidad de comprender las emociones de los demás y cultivar relaciones sólidas y adaptativas. Finalmente, las habilidades sociales engloban el manejo emocional en las interacciones sociales, facilitando la comunicación efectiva, el liderazgo y la resolución de conflictos. Estos componentes no solo son fundamentales para el desarrollo personal, sino que también desempeñan un papel crucial en el liderazgo y la cultura organizacional (Goleman, 1999).

De la revisión teórica de la relación y efectos entre los estilos de liderazgo relacionado con la Inteligencia emocional, varios autores afirman que los estilos de liderazgo tienen una relación directa y un efecto positivo con la inteligencia emocional (Badri-Harun et al., 2016; Kamal et al., 2017; Lee et al., 2022; Stanescui & Cicei, 2012). Según Zhang et al. (2018), los estilos de liderazgo mediante el vínculo entre la inteligencia emocional de personas líderes y la contribución al desempeño, a la eficiencia, la satisfacción de la relación y de los intereses.

Estos hallazgos se apoyan también en el estudio de Sharma y Anisha (2018). Consecuentemente, los líderes transformacionales pueden motivar e influir en los seguidores para lograr un mayor desempeño de las tareas (Altunoğlu et al., 2019). Los resultados del estudio de Suong et al. (2019) también muestran que el liderazgo transformacional, transaccional y pasivo o liderazgo Laissez Faire se ven afectados directa e indirectamente por la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

El estudio de Mamani (2019) respecto a la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional evidencia que la variable en estudio no se relaciona de forma directa y el coeficiente no es significativo. En concordancia, Potter (2015) evidencia que la inteligencia emocional es un vaticinador del estilo de

liderazgo transformacional. Por su parte, Bautista Martínez y Murillo Aldana (2020), dejan en evidencia que las personas con un nivel más alto de inteligencia emocional tienden a adoptar estilos de liderazgo transformacional, por lo tanto, se concluye que el liderazgo transformacional tiene efectos en la inteligencia emocional, pues, influye en la motivación, en las capacidades de empatía, así como para alcanzar su máximo potencial (Holt & Wood, 2017; Maric et al., 2018).

El estudio de Mamani (2019) sobre inteligencia emocional y liderazgo transformacional revela una falta de relación directa y significativa entre las variables analizadas. Sin embargo, Potter (2015) indica que la inteligencia emocional predice el estilo de liderazgo transformacional. Además, Bautista Martínez & Murillo Aldana (2020) muestran que individuos con mayor inteligencia emocional tienden a adoptar este estilo de liderazgo. Por lo tanto, se infiere que el liderazgo transformacional influye en la motivación y en las habilidades de empatía, demostrando una conexión con la inteligencia emocional.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo no experimental y descriptiva-explicativa, utiliza un enfoque cuantitativo para examinar el impacto de los estilos de liderazgo en la inteligencia emocional. Se recopilan datos a través de una encuesta dirigida a una muestra representativa de participantes en los programas de formación "Liderazgo para la Transformación", impartido por el Grupo ACORDES de la Universidad de Cuenca. La población de interés abarca a 310 y 81 participantes respectivamente en las ediciones 2021 y 2022-2023 del programa.

Los datos analizados proceden de muestras independientes y representativas, compuestas por 231 participantes de la edición 2021 del programa Liderazgo para la Transformación, obtenidos con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 3.25%. Se utilizó el método de muestreo probabilístico estratificado con afijación proporcional, considerando el sexo y el número de aulas asignadas. Además, se incluyen 76 participantes de la edición 2022-2023, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 2.9%, manteniendo los mismos criterios de selección.

La información fue obtenida a través de una encuesta que incluyó variables sociodemográficas, socioeconómicas y sociolaborales. Se empleó el cuestionario MLQ (Multifactorial Leadership Questionnaire) para evaluar los estilos de liderazgo, basado en la Teoría de Rango Completo de Bass y Avolio, compuesto por 36 ítems que abordan liderazgo transformacional, transaccional y pasivo (Laissez Faire), con 9 subdimensiones. Además, se adaptó el constructo de Inteligencia Emocional de Goleman (1999), que consta de 40 ítems distribuidos en 4 dimensiones.

La variable independiente analizada es: estilos de liderazgo, que incluye el Liderazgo transformacional, que se refiere a la capacidad del líder para inspirar y motivar en la obtención de resultados (Bass, 1990; Saravia Vergara, 2014). Consta de 20 ítems que miden 5 subdimensiones (consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiradora, influencia idealizada (atributos y comportamiento).

El liderazgo transaccional, entendido como el proceso, en que el líder otorga recompensas a sus seguidores cuando llevan a cabo sus tareas (Bass, 1990). Consta de 8 ítems que miden 2 subdimensiones (gestión activa por excepción y recompensa contingente). Y el liderazgo pasivo, caracterizado por la falta de liderazgo, implica que el líder muestra una indiferencia que afecta de manera pasiva tanto a las tareas como a los seguidores (Soria, 2015). Consta de 8 ítems que miden 2 subdimensiones (gestión pasiva por excepción y laissez-faire).

La variable dependiente analizada es la Inteligencia Emocional, entendida como la capacidad de manejar las emociones de forma empática y motivada para facilitar el cumplimiento de objetivos

colectivos (Goleman, 1999). Consta de 40 ítems en escala Likert que miden 4 dimensiones (autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales).

La Tabla 1 presenta un resumen detallado de la fiabilidad y validez de la escala utilizada para medir los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional, a través de un modelo de escala de medida de primer y segundo orden. En el primer nivel, se incluyen las subdimensiones del liderazgo transformacional y la inteligencia emocional. En el segundo nivel, se analizan los estilos de liderazgo como variables independientes, mientras que la inteligencia emocional se considera variable dependiente.

Los datos revelan una sólida fiabilidad y validez interna de las dimensiones y subdimensiones de los estilos de liderazgo e inteligencia emocional. En cuanto a la consistencia de las escalas de primer orden, el Alpha de Cronbach oscila entre 0.70 y 0.95, cumpliendo con el estándar mínimo aceptable de 0.70 (Rodríguez Rodríguez y Reguant Álvarez, 2020). La consistencia compuesta de los constructos, evaluada mediante la fiabilidad compuesta en la escala de primer orden, se sitúa entre 0.82 y 0.96, indicando una buena fiabilidad de las variables constructo, ya que los coeficientes superan el valor mínimo recomendado de 0.50 por Hair et al. (1995).

En cuanto a la validez convergente, las cargas factoriales son superiores a 0.576 en todo el modelo, y la varianza explicada supera el 0.537 en las subdimensiones del liderazgo transformacional e inteligencia emocional. Además, la varianza explicada en las dimensiones de la escala de segundo orden es superior a 0.400, lo cual es "muy aceptable" en este tipo de variables con un enfoque predominantemente social.

El análisis factorial confirmatorio mediante componentes principales proporciona una evaluación satisfactoria, evidenciada por el índice KMO, el Test de esfericidad de Bartlett, el rango de cargas factoriales y la varianza extraída media de cada variable constructo en estudio. Los índices KMO, al ser superiores a 0.50, refutan la hipótesis nula del Test de esfericidad de Bartlett, que sugiere que la matriz de correlaciones entre los ítems de cada escala es una matriz identidad. Además, el aporte factorial de cada ítem a cada escala supera el 0.50, según las recomendaciones de Chin (1998). En relación con el porcentaje de varianza media explicada, se espera que supere el 50%, según Detrinidad (2018), aunque Hair et al. (1995) sugieren ser más flexibles y considerar valores superiores al 40%. Estos resultados confirman la fiabilidad y validez de los constructos utilizados, lo que respalda su aplicación en análisis de información.

Tabla 1

Fiabilidad y validez escala de medición de la Teoría de Rango Completo con sus subdimensiones y de la Inteligencia Emocional con sus subdimensiones

Variables	Kmo	Prueba Bartlett	Alpha Cronbach	Cargas factoriales	Fiabilidad Compuesta	Ave
Liderazgo Transformacional	0,95	0,000	0,94	0,416 – 0,812	0,95	0,497
Consideración individualizada	0,74	0,001	0,79	0,667 – 0,849	0,87	0,618
Estimulación intelectual	0,69	0,001	0,69	0,612 – 0,834	0,82	0,537
Motivación inspiracional	0,81	0,001	0,86	0,814 – 0,867	0,90	0,701
Influencia idealizada atributos	0,76	0,001	0,78	0,666 – 0,843	0,86	0,610
Influencia idealizada comportamiento	0,73	0,001	0,70	0,576 – 0,809	0,83	0,556
Liderazgo Transaccional	0,83	0,001	0,79	0,505 – 0,754	0,86	0,438

Liderazgo pasivo o Laissez Faire	0,79	0,001	0,76	0,248 – 0,725	0,82	0,400
Inteligencia Emocional	0,97	0,000	0,98	0,616 – 0,853	0,98	0,551
Autorregulación	0,91	0,001	0,90	0,695 – 0,832	0,92	0,569
Motivación	0,94	0,000	0,93	0,699 – 0,857	0,94	0,623
Empatía	0,92	0,001	0,91	0,729 – 0,849	0,93	0,629
Habilidades Sociales	0,95	0,000	0,95	0,759 – 0,876	0,96	0,648

Nota: Bases de datos en SPSS del Programa Liderazgo para la Transformación ediciones 2021 y 2022-2023. Aplicado a muestras independientes de 231 participantes en la edición 2021 y 76 participantes en la edición 2022-2023.

Fuente: elaboración propia.

Para el análisis de los datos, se emplea el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 28), utilizando técnicas de estadística inferencial. Se investiga el efecto de los Estilos de Liderazgo en la Inteligencia Emocional mediante Análisis de Regresión Múltiple. Se enfoca en el Liderazgo Transformacional y sus subdimensiones para comprender su influencia en la Inteligencia Emocional. Se ejecutan Regresiones Múltiples Lineales para cada edición, explorando la relación entre las subdimensiones del Liderazgo Transformacional y las de la Inteligencia Emocional, con énfasis en autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales de los participantes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se presentan los resultados y la discusión del estudio. La Tabla 2 presenta cómo los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y pasivo o Laissez Faire) influyen en la inteligencia emocional de los participantes de las ediciones 2021 y 2022-2023, utilizando análisis estadísticos y modelos de regresión lineal múltiple. Se encontró una correlación sólida entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional, con un 78% y un 63% de influencia respectivamente. Esto sugiere que la formación académica incide significativamente en la generación de liderazgo transformador y en la inteligencia emocional de los líderes. Resultados similares respaldan la relación entre inteligencia emocional y liderazgo transformador, según Bustamante Panes et al. (2010), Stanescu y Cicei (2012) y Potter (2015).

Se destaca la importancia de la inteligencia emocional en la formación de líderes transformacionales, como enfatizan Zafar et al. (2023). El liderazgo transformacional explica de manera significativa la inteligencia emocional, contrastando con otros estilos de liderazgo, según estudios previos (Lee et al., 2022; Liu et al., 2023). Este enfoque promueve la innovación, la motivación y un entorno propicio para la creatividad en las organizaciones, respaldado por Khan et al. (2021) y Flores Pérez y Gutiérrez Nuñez (2023).

Además, se observa que los estilos de liderazgo explican en un 61% y un 38% la inteligencia emocional en las ediciones 2021 y 2022-2023 respectivamente, según el coeficiente de determinación R^2 ajustado. Este análisis coincide con Lee et al. (2022), quienes examinan otros factores como el compromiso organizacional y la confianza en el desempeño laboral. Sin embargo, se encontró que el liderazgo transaccional y el pasivo o Laissez Faire no mostraron una relación significativa con la inteligencia emocional en las pruebas estadísticas aplicadas, a pesar de algunas correlaciones positivas y negativas observadas, similar a lo reportado por Fannon (2018).

Tabla 2

Influencia de los estilos de liderazgo en la Inteligencia Emocional de las y los participantes de las ediciones 2021 y 2022 – 2023

Variable dependiente Variables independientes	INTELIGENCIA EMOCIONAL					
	EDICIÓN 2021			EDICIÓN 2022-2023		
	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p
Liderazgo Transformacional	0,762	8,533	0,001***	0,458	2,684	0,009***
Liderazgo Transaccional	0,024	0,268	0,789	0,211	1,179	0,242
Liderazgo Pasivo	-0,013	0,305	0,761	-0,062	-0,622	0,536
	R = 0,78 R ² = 0,612 R ² ajustado= 0,607 δX= 0,596			R = 0,63 R ² = 0,400 R ² ajustado= 0,375 δX= 0,905		

Nota: *Significancia bilateral al 0,10. **Significancia bilateral al 0,05. ***Significancia bilateral al 0,01. Bases de datos en SPSS del Programa Liderazgo para la Transformación ediciones 2021 y 2022- 2023. Aplicado a muestras independientes de 231 participantes en la edición 2021 y 76 participantes en la edición 2022-2023.

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 3 exhibe los resultados del análisis de correlación y regresión múltiple, empleando las cinco sub-dimensiones del liderazgo transformacional (consideración individualizada, estimulación intelectual, motivación inspiracional, influencia idealizada atributos e influencia idealizada comportamiento) como variables independientes y la inteligencia emocional como variable dependiente. En la edición 2021, cuatro de las sub-dimensiones del liderazgo transformacional presentan coeficientes positivos y significativos con la inteligencia emocional, aunque la consideración individualizada no cumple con la significación. Estudios como el de Lee et al. (2022) respaldan la influencia positiva del liderazgo transformacional y la inteligencia emocional en la confianza y el desempeño laboral.

En esta línea, se destaca que la estimulación intelectual ($p = 0,006$) y la motivación inspiracional ($p = 0,005$) inciden significativamente en la inteligencia emocional en la edición 2021. Asimismo, la influencia idealizada de atributos e idealizada de comportamiento, aunque con menos significancia, también explican la inteligencia emocional. En la edición 2022-2023, solo la estimulación intelectual ($p = 0,043$) y la motivación inspiracional ($p = 0,087$) muestran efectos positivos y significativos en la inteligencia emocional de las personas líderes. Estos resultados respaldan la importancia de la estimulación intelectual y la motivación inspiracional en la formación de una mayor inteligencia emocional, como destacan Fannon (2018) y Wilson Heenan et al. (2023).

También, la sub-dimensión de consideración individualizada presenta una relación negativa y no significativa, sugiriendo la necesidad de reforzar su práctica en los procesos de formación para impactar positivamente en la inteligencia emocional. Estudios como los de Li y Zahran (2014) y Görgens-Ekermans y Roux (2021) respaldan estos hallazgos al evidenciar cómo las dimensiones de la inteligencia emocional influyen en el comportamiento del liderazgo transformacional y en las competencias emocionales del seguidor. Por otro lado, investigaciones como las de Alwali & Alwali (2022), Fareed et al. (2021); Ishfaq et al. (2022) se enfocan en los efectos de la inteligencia emocional y otras variables en el liderazgo transformacional y el desempeño gerencial en diversas áreas, complementando así la comprensión de estos fenómenos.

Tabla 3

Influencia de las sub-dimensiones del liderazgo transformacional en la Inteligencia Emocional de las y los participantes de las ediciones 2021 y 2022 – 2023

Variable dependiente Variables independientes	INTELIGENCIA EMOCIONAL					
	EDICIÓN 2021			EDICIÓN 2022-2023		
	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p
Consideración individualizada	0,099	1,207	0,229	-0,171	-0,753	0,454
Estimulación intelectual	0,191	2,759	0,006***	0,342	2,061	0,043**
Motivación inspiracional	0,231	2,821	0,005***	0,332	1,737	0,087*
Influencia idealizada atributos	0,189	2,473	0,014**	0,131	0,658	0,513
Influencia idealizada comportamiento	0,161	2,095	0,037**	0,064	0,359	0,721
	R = 0,78 R ² = 0,611 R ² ajustado= 0,602 $\delta\bar{X}$ = 0,599			R = 0,65 R ² = 0,423 R ² ajustado= 0,382 $\delta\bar{X}$ = 0,9000		

Nota: *Significancia bilateral al 0,10. **Significancia bilateral al 0,05. ***Significancia bilateral al 0,01. Bases de datos en SPSS del Programa Liderazgo para la Transformación ediciones 2021 y 2022- 2023. Aplicado a muestras independientes de 231 participantes en la edición 2021 y 76 participantes en la edición 2022-2023.

Fuente: elaboración propia.

A continuación, en la Tabla 4 se exhiben los resultados del análisis de regresión múltiple que investiga la influencia de las sub-dimensiones del liderazgo transformacional en las sub-dimensiones de la inteligencia emocional (autorregulación, motivación, empatía, habilidades sociales) de personas líderes en la edición 2021. En conjunto, los coeficientes de las sub-dimensiones del liderazgo transformacional son estadísticamente significativos, y solo cuatro sub-dimensiones muestran un efecto positivo en relación con las sub-dimensiones de la inteligencia emocional. Sin embargo, la consideración individualizada tiene un efecto negativo y una relación no significativa con la autorregulación.

Se destaca una mayor relación entre la estimulación intelectual y la autorregulación ($p < 0,01$), al igual que entre la motivación inspiracional y la motivación ($p < 0,01$), la estimulación intelectual y la empatía ($p < 0,01$), y la influencia idealizada atributos y las habilidades sociales de personas líderes. Estas relaciones se dan de manera directa, significativa y positiva. Estudios como el de Coronado Maldonado y Benítez Márquez (2023) y Görgens Ekermans & Roux (2021) han demostrado que los líderes emocionalmente inteligentes mejoran tanto los comportamientos como los resultados, influyendo en el desempeño del equipo de trabajo. En particular, Coronado-Maldonado y Benítez-Márquez (2023) resaltaron una relación positiva entre la competencia emocional y las actitudes de los miembros del equipo hacia el trabajo.

Tabla 4

Influencia de las sub-dimensiones del liderazgo transformacional en las sub-dimensiones de la Inteligencia Emocional en las y los participantes de la Edición 2021

Variables dependientes Variables independientes	Autorregulación			Motivación			Empatía			Habilidades Sociales		
	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p
Consideración individualizada	-0,006	-0,066	0,948	0,173	1,960	0,051**	0,066	0,723	0,471	0,110	1,243	0,215
Estimulación intelectual	0,223	2,893	0,004***	0,163	2,190	0,030**	0,269	3,475	0,001***	0,110	1,483	0,140
Motivación inspiracional	0,184	2,026	0,044**	0,336	3,834	0,001***	0,194	2,131	0,034**	0,160	1,826	0,069*
Influencia idealizada atributos	0,221	2,604	0,010**	0,031	0,374	0,709	0,059	0,689	0,491	0,319	3,885	0,001***
Influencia idealizada comportamiento	0,181	2,120	0,035**	0,114	1,386	0,167	0,210	2,454	0,015**	0,121	1,466	0,144
	R = 0,721 R ² = 0,520 R ² ajustado= 0,510 δX= 0,6639			R = 0,743 R ² = 0,552 R ² ajustado= 0,542 δX= 0,6390			R = 0,718 R ² = 0,516 R ² ajustado= 0,505 δX= 0,6868			R = 0,742 R ² = 0,551 R ² ajustado= 0,541 δX= 0,6581		

Nota: *Significancia bilateral al 0,10. **Significancia bilateral al 0,05. ***Significancia bilateral al 0,01. Bases de datos en SPSS del Programa Liderazgo para la Transformación ediciones 2021 y 2022- 2023. Aplicado a muestras independientes de 231 participantes en la edición 2021 y 76 participantes en la edición 2022-2023.

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, en la Tabla 5 se exponen los resultados sobre la influencia de las sub-dimensiones del liderazgo transformacional en las sub-dimensiones de la inteligencia emocional de personas líderes en la edición 2022-2023. De manera similar, la consideración individualizada exhibe un efecto negativo y una relación no significativa con las cinco sub-dimensiones de la inteligencia emocional de personas líderes. En este contexto, se requiere establecer nuevas estrategias para fortalecer los estilos de liderazgo en la implementación de proyectos exitosos (Doan et al., 2020; Ishfaq et al., 2022; Mysirlaki & Paraskeva, 2020; Renzi, 2020), vinculación e investigación (Álava-Atiencie & Quinde-Lituma, 2023), y procesos de capacitación eficientes en liderazgo, como el programa "Liderazgo para la Transformación 2.0", ejecutado desde 2014 por el Programa Acompañamiento Organizacional al Desarrollo (ACORDES) de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Cuenca.

En la edición 2022-2023, destaca únicamente la sub-dimensión de estimulación intelectual y motivación inspiracional. La primera se relaciona positivamente con la autorregulación y es significativa al 10%. Además, estas dos sub-dimensiones muestran un efecto directo y significativo en la motivación ($p < 0,05$), la empatía ($p < 0,10$), y las habilidades sociales de personas líderes ($p < 0,05$). Estos resultados subrayan la importancia de trabajar en el manejo de emociones y de continuar promoviendo programas de formación que fortalezcan el liderazgo transformacional en el ámbito del servicio social (Allen et al., 2016), dado que se ha demostrado empíricamente su relación con la inteligencia emocional en diversos contextos sociales (Allen et al., 2016; Perry, 2015).

Tabla 5

Influencia de las sub-dimensiones del liderazgo transformacional en las sub-dimensiones de la Inteligencia Emocional en las y los participantes de la Edición 2022-2023

Variables dependientes Variables independientes	Autorregulación			Motivación			Empatía			Habilidades Sociales		
	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p	Beta	T student	Valor p
Consideración individualizada	-0,109	-0,455	0,651	-0,131	-0,567	0,572	-0,245	-1,033	0,305	-0,187	-0,831	0,409
Estimulación intelectual	0,314	1,796	0,077*	0,322	1,917	0,059**	0,339	1,959	0,054*	0,344	2,098	0,039**
Motivación inspiracional	0,095	0,472	0,638	0,363	1,877	0,065**	0,373	1,869	0,066*	0,403	2,133	0,036**
Influencia idealizada atributos	0,152	0,724	0,471	0,151	0,748	0,457	0,118	0,568	0,572	0,096	0,486	0,629
Influencia idealizada comportamiento	0,195	1,043	0,301	-0,023	-0,127	0,900	0,060	0,326	0,745	0,047	0,270	0,788
	R = 0,598 R ² = 0,357 R ² ajustado= 0,311 δ $\bar{X}$ = 0,954			R = 0,640 R ² = 0,410 R ² ajustado= 0,368 δ $\bar{X}$ = 0,9197			R = 0,610 R ² = 0,372 R ² ajustado= 0,327 δ $\bar{X}$ = 0,8813			R = 0,661 R ² = 0,437 R ² ajustado= 0,397 δ $\bar{X}$ = 0,8467		

Nota: *Significancia bilateral al 0,10. **Significancia bilateral al 0,05. ***Significancia bilateral al 0,01. Bases de datos en SPSS del Programa Liderazgo para la Transformación ediciones 2021 y 2022- 2023. Aplicado a muestras independientes de 231 participantes en la edición 2021 y 76 participantes en la edición 2022-2023.

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIÓN

Los resultados del estudio muestran una sólida correlación entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional, tanto en participantes de la edición 2021 como de la 2022-2023, respaldando el objetivo general del estudio al demostrar que el liderazgo transformador influye en la inteligencia emocional de las personas líderes.

Al analizar las subdimensiones del liderazgo transformacional, se observan diferencias entre las ediciones estudiadas. En la edición 2021, destacan la estimulación intelectual, la motivación inspiracional y la influencia idealizada (atributos y comportamientos) como las dimensiones que más influyen en la inteligencia emocional. En contraste, en la edición 2022-2023, las subdimensiones más significativas son la estimulación intelectual y la motivación inspiracional.

En el análisis de las subdimensiones del liderazgo transformacional en relación con la inteligencia emocional, en la edición 2021, la estimulación intelectual influye significativamente en la autorregulación y la empatía, mientras que la motivación inspiracional afecta la motivación y la influencia idealizada atributos incide en las habilidades sociales. En la edición 2022-2023, se mantienen estas influencias en menor medida, con la excepción de la influencia idealizada atributos, que ya no afecta las habilidades sociales. La investigación subraya la necesidad de continuar estudiando esta temática para profundizar en las razones de las diferencias observadas entre las ediciones estudiadas, especialmente considerando el contexto de pandemia y postpandemia.

REFERENCIAS

- Álava-Atiencie, N. G., & Quinde-Lituma, M. E. (2023). Análisis explicativo del liderazgo transformacional en el perfil emprendedor social de jóvenes universitarios. *Formación Universitaria*, 16(2), 49-60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200049>
- Alfonso Sánchez, I. R., Alvero Pérez, Y., Tillán Gómez, S. (1999). Liderazgo: un concepto perdurable. *ACIMED*, 132-135.
- Allen, G. P., Mark Moore, W., Moser, L. R., Neill, K. K., Sambamoorthi, U., & Bell, H. S. (2016). The role of servant leadership and transformational leadership in academic pharmacy. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 80(7), 1-7. <https://doi.org/10.5688/AJPE807113>
- Altunoğlu, A. E., Şahin, F., & Babacan, S. (2019). Transformational leadership, trust, and follower outcomes: a moderated mediation model. *Management Research Review*, 42(3), 370-390. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2018-0036/FULL/XML>
- Alwali, J., & Alwali, W. (2022). The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and performance: a test of the mediating role of job satisfaction. *Leadership and Organization Development Journal*, 43(6), 928-952. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2021-0486>
- Badri-Harun, A., Radzi Zainol, M., Amar, A., & Hussain Shaari, Z. (2016). Emotional Intelligence as Mediator between Leadership Styles and Leadership Effectiveness: A Theoretical Framework. *International Review of Management and Marketing*, 6(1), 116-121. <https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32106/355887>
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Dinámica Organizacional*, 19-31.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1996), "From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision, *Organizational dynamics*, 18 (3)
- Bautista Martínez, M., & Murillo Aldana, Y. (2020). Influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo y el éxito de los proyectos [Universidad EAN]. <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9926/MurilloYuri2020?sequence=1&isAllowed=y>
- Beltrán, D. P. & Herrera, S. I. (2022). La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional como herramientas de gestión para mejorar la satisfacción laboral caso de estudio Alkosto y Ktronix [Tesis de maestría, Universidad EAN]. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10882/11723>
- Benas, M. (2015). Una mirada sociológica a la teoría de las inteligencias múltiples. Tesis de grado, Udelar. FCS. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/10016>
- Bustamante Panez, S., Kawakami Okada, R., & Réategui Medina, S. (2010). Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú. Surco - Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Calvo Porral, C., Martínez Fernández, V. A., y Juanatey-Boga, O. (2013). Análisis de dos modelos de ecuaciones estructurales alternativos para medir la intención de compra. *Investigación operacional*, 34(3), 230-243. <https://revistas.uh.cu/invoperacional/article/view/4744>
- Chin, W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. En G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Coronado-Maldonado, I., & Benítez-Márquez, M. D. (2023). Emotional intelligence, leadership, and work teams: A hybrid literature review. *Heliyon*, 9(10), e20356 Contents. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20356>

Delgado Torres, M. (2022). El liderazgo transformacional como potenciador del desempeño laboral y sus resultados de líderes sociales en Ecuador. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/40036/6/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>

Detrinidad, E. (2018). Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio aplicado al modelo de secularización propuesto por Inglehart-Norris. Periodo 2010-2014 (Estudio de caso España, Estados Unidos, Alemania y Holanda) WSV. [Tesis de maestría, Universidad de Granada]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21000.26889>

Doan, T., Nguyen, L., & Nguyen, T. (2020). Emotional Intelligence and Project Success: The Roles of Transformational Leadership and Organizational Commitment. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(3), 223-233. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO3.223>

Fannon, D. (2018). The relationship between emotional intelligence and leadership style in educational leaders. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc14&NEWS=N&AN=2018-30339-195>

Fareed, M. Z., Su, Q., & Awan, A. A. (2021). The effect of emotional intelligence, intellectual intelligence and transformational leadership on project success; an empirical study of public projects of Pakistan. *Project Leadership and Society*, 2, 100036. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2021.100036>

Feldman, Robert (2006). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana*. México Edit. Mc Graw Hill Interamericana, Pág. 592.

Flores-Pérez, J. J., & Gutiérrez Nuñez, C. A. (2023). Liderazgo emprendedor y compromiso con el proceso creativo para la innovación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 299-314. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.19>

Goleman, D. (1995). *La Inteligencia Emocional, Por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. USA: Le Libros.

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. España: Kairos.

Görgens-Ekermans, G., & Roux, C. (2021). Revisiting the emotional intelligence and transformational leadership debate: (How) does emotional intelligence matter to effective leadership? *SA. Journal of Human Resource Management*, 19(0), a1279.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., y Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with readings*. PrenticeHall

Hincapié-Montoya, S., Zuluaga-Correa, Y., & López-Zapata, E. (2018). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 648–662.

Holt, S. S., & Wood, A. (2017). Leadership and Emotional Intelligence. En *Leadership today: Practices for personal and professional performance* (pp. 111-138). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31036-7_7

Ishfaq, U., Mudassar Abbasi, M., Ullah, M., Hussain, R., & Yousaf, U. (2022). The Mediating Role of Job Satisfaction and Transformational Leadership on Emotional Intelligence and Project Success. *Journal*

of Positive School Psychology, 6(8), 3668-3682.
<https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/10484>

Jiménez Díaz, J. F. (2008). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 9, 189–203. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i9.186>

Kamal, M., Lukman, Z., Zulaikha, M. Z., Nurunsah, S., Bukhari, W., & Nurul, I. Y. (2017). Emotional Intelligence and Leadership Style. *International Journal of Asian Social Science*, 7(12), 963-970. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2017.712.963.970>

Khan, E., Khan, M., & Ahmed, S. (2021). Transformational leadership and innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *GMJACS*, 11(2), 62-75. <https://doi.org/10.1108/K-07-2019-0491>

Lee, C. C., Li, Y. S., Yeh, W. C., & Yu, Z. (2022). The Effects of Leader Emotional Intelligence, Leadership Styles, Organizational Commitment, and Trust on Job Performance in the Real Estate Brokerage Industry. *Frontiers in Psychology*, 13, 881725. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881725>

Li, J., & Zahran, M. (2014). Influences of emotional intelligence on transformational leadership and leader-member exchange in Kuwait. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 14(1-3), 74-96. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2014.068084>

Liu, N., Wang, L., & Yin, J. (2023). Impact of transformational leadership on the person–organization fit of Chinese nurses: The moderating effect of emotional intelligence. *Nursing Open*, 10(7), 4586-4596. <https://doi.org/10.1002/nop2.1706>

Mamani, B. W. (2019). La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Velille - Chumbivilcas. Chiclayo: Escuela de Posgrados Universidad César Vallejo.

Maric, I., Kovac, J., & Habek, L. (2018). The Importance of Emotional Intelligence for Authentic Leadership Style. *Proceedings of the ENTRENOVA - Enterprise REsearch InNOVATION Conference*, Split, Croatia, 6-8 September 2018, IRENET - Society for Advancing Innovation and Research in Economy, Zagreb, 413-420.

Mysirlaki, S., & Paraskeva, F. (2020). Emotional intelligence and transformational leadership in virtual teams: lessons from MMOGs. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(4), 551-566. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2019-0035/FULL/XML>

Pareja Pera, L., Dávila Morán, R., Portillo Ríos, H., & Velarde Dávila, L. (2022). Liderazgo Transformacional en universidades públicas y privadas de la ciudad de Lima. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 211–219. <https://orcid.org/0000-0002-8096-0196>

Perry, S. (2015). The Impact of Emotional Intelligence on Effective Leadership: Exploring the Perspectives of Licensed Clinical Social Worker Leaders. *Master of Social Work Clinical Research Papers*. https://sophia.stkate.edu/msw_papers/504

Potter, E. (2015). Emotional Intelligence and Transformational Leadership in the NZ and UK Construction Industry. New Zealand: Massey University.

Renzi, T. M. (2020). The Effect of Leadership Styles on Project Implementation. *Open Journal of Leadership*, 9(4), 198-213. <https://doi.org/10.4236/OJL.2020.94012>

Rodríguez-Rodríguez, J., y Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente Alfa de Cronbach. REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. *Imagin Cogn Pers*, 185- 211.

Saporito, A. (2012.). La Inteligencia Emocional como un componente del liderazgo. Philadelphia Social Innovations.

Saravia- Vergara, E. (2014). Caracterización de estilos de liderazgo mediante análisis de redes sociales. *Journal of Business*, 6(1), 30-42.

Sharma, U., & Anisha. (2018). Emotional intelligence as a mediator between leadership styles and leadership effectiveness: A theoretical framework. *JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy*, 23(1), 52-58. <https://doi.org/10.5958/0973-9343.2018.00008.X>

Sigüenza-Orellana, S. C., Álava-Atiencie, N. G., Pinos-Ramón, L. D. y Peralta-Vallejo, X. K. (2022). Percepción de estudiantes universitarios frente al ecosistema emprendedor y la intención emprendedora social. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 248-266. <https://doi.org/10.17163/ ret. n24.2022.04>

Soria, A. (2015). Estilos de liderazgo en los jefes departamentales de administración, contabilidad, enfermería y farmacia y su incidencia en factores de resultado (satisfacción, efectividad y esfuerzo extra) en los trabajadores de Nova clínica S.A. [Tesis de Grado]. Universidad Central del Ecuador.

Stanescui, D., & Cicei, C. (2012). Leadership Styles and Emotional Intelligence of Romanian Public Managers. Evidences from an Exploratory Pilot Study. *Revista de Cerveteri și Intervenție Socială*, 38, 107-121.

Suong, H. T. T., Thanh, D. D., & Dao, T. T. X. (2019). The impact of leadership styles on the engagement of cadres, lecturers and staff at public universities - Evidence from Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 6(1), 273-280. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2019.vol6.no1.273>

Vidales Flores, L., Mendoza Martínez, I. y, Xochitototl, V. (2024). Influencia de estilos de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire en la responsabilidad social corporativa, la imagen y reputación, así como en variables de resultado organizacional. *Contaduría y Administración* 69 (3), 2024, 324-347. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4708>

Wilson Heenan, I., De Paor, D., Lafferty, N., & Mannix McNamara, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools—A Systematic Review of International Literature. *Societies*, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/SOC13060133>

Zafar, D., Zaki, A., & Mustafa, S. (2023). The Role of Emotional Intelligence in Transformational Leadership. *Journal of Positive School Psychology*, 7(5), 377-388.

Zhang, L., Cao, T., & Wang, Y. (2018). The mediation role of leadership styles in integrated project collaboration: An emotional intelligence perspective. *international Journal of Project Management*, 36(2), 317-330. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.08.014>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .