



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS**  
**INTERNACIONALES**



**EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL**  
**EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA**  
**METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

JULIACA – PERÚ

2025



**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL  
EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA  
METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO :   
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO :   
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

ASESOR DE TESIS :   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)



**RESOLUCIÓN N°205-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 22 de agosto de 2025

**VISTOS:**

El Expediente N° 2335, presentado por **EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

**CONSIDERANDO:**

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y estando**, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO** para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS** para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

**ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- \* Lugar : salón de Grados y Títulos
- \* Fecha : lunes, 25 de agosto de 2025
- \* Hora : 08:00 a.m.

**ARTICULO CUARTO. – DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)





## RESOLUCIÓN N° 211-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de junio 2025

### **VISTOS:**

El Expediente 2025-CU-3025 de fecha 09 de mayo de 2025, del **Bach. EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, **Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales**.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS)**, para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**; correspondiente a la Línea de Investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como **ASESOR** al Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
  
Dr. Roberto Payé Colquehuancá



## RESOLUCIÓN N° 084 -2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 09 de abril de 2025

### **VISTOS:**

El Expediente: 2025-CU-592 de fecha 13 de diciembre de 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Administración y Negocios Internacionales.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) **Bach. SUCASAIRE APAZA EYNER ALEXANDER**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de **Título: EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en Administración y Negocios Internacionales.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN** titulado: EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025; correspondiente a la Línea de Investigación ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO) presentado por el (la) **Bach. SUCASAIRE APAZA EYNER ALEXANDER**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO RECONOCER**, como ASESOR al Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO.

**ARTÍCULO TERCERO DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

*Benigno Callata Qutspe*  
Dr. Benigno Callata Qutspe  
DIRECTOR  
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DISTRIBUCIÓN:  
Decanatura  
Interesado (1)  
Archivo FCA (1)  
BCQ/



## RESOLUCIÓN N° 424-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 19 de setiembre 2025

### **VISTOS:**

La solicitud de fecha 18 de agosto del año en curso, presentado por el (la) **Bach. EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**, quien ha solicitado cambio de asesor de la tesis titulado: **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, según la Resolución N° 084-2025-UI-FCA-UANCV-J Aprobación de la PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, Resolución N° 211-2025-UI-FCA-UANCV-J; Aprobación del INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) titulado: **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**; para lo cual fue asignado como asesor el Dr. Sc. **SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**.

**Que**, mediante Resolución N° 0219-2025-UANCV-CU-R; de fecha 01 de julio de 2025 acordó Aplicar como medida preventiva de suspensión temporal al docente **Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO**, y en atención al principio de la primacía del estudiante, es necesario darle viabilidad los trámites; por lo tanto, es admisible el cambio de asesor.

**Estando**, con la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL CAMBIO DE ASESOR**, a solicitud del (la) **Bach. EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA**, de la tesis de investigación titulado: **EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**; para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, debiendo quedar a partir de la fecha como asesor al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER**, como nuevo **ASESOR DE TESIS** al **Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** que la Facultad de Ciencias Administrativas, la Comisión de Grados y Títulos, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
*Roberto Pava Colquehuanca*  
Dr. Roberto Pava Colquehuanca  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:  
- Decanatura  
- Interesado (1)  
- Archivo FCA (1)  
- RPC/



# 23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 21% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.


Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



### METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
<b>Efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025</b>	
DATOS DE AUTOR	
Nombres y apellidos	Eyner Alexander Sucasaire Apaza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75712019
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0008-7883-1847">https://orcid.org/0009-0008-7883-1847</a>
DATOS DE ASESOR	
Nombres y apellidos	Enrique Genaro Apaza Chirinos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8602-3219">https://orcid.org/0000-0001-8602-3219</a>
DATOS DEL JURADO	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Robbins Flores Aguilar
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02426851
<b>DATOS DE INVESTIGACIÓN</b>	
Línea de investigación	Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Empresa Mayorista Metropolitana de Juliaca.  País: Perú  Departamento: Puno  Provincia: San Román  Distrito: San Miguel  <b>Coordenadas GD</b>  Longitud: -70.1539931,14  Latitud: -15.459633</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Enero 2025 - Agosto de 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> (concytec-pe.github.io) - Librería	Administración <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>  Administración y Negocios Internacionales <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>



UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
DIRECCIÓN  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
Dr. Roberto Payé Colquehuanca  
DIRECTOR  
UNID INVESTIGACION CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EYNER ALEXANDER SUCASAIRES APAZA, identificado con DNI

Nro. 75712019 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

“EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025”

Asesorado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mí persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de agosto del 2025



FIRMA DEL ASESOR  
(obligatoria)



FIRMA (obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

A mi madre Nilda, el soporte inalterable y por iluminar mi trayecto, gracias por iluminar mi camino, con firmeza y cariño. Les debo lo que he conseguido hoy.



## AGRADECIMIENTO

Al alma Mater UANCV, el lugar donde inicié mi trayectoria académica y obtuve una extensa formación. Además, expresa su gratitud a los docentes que, durante sus trayectorias profesionales, transmitieron su saber con compromiso. De forma particular, manifiesto un reconocimiento profundo.



ÍNDICE

DEDICATORIA..... X

AGRADECIMIENTO..... xi

ÍNDICE ..... xii

ÍNDICE DE TABLAS ..... xvi

ÍNDICE DE FIGURAS ..... xvii

RESÚMEN ..... xviii

ABSTRACT ..... xix

INTRODUCCIÓN ..... xx

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema..... 22

1.2. Delimitación de la investigación..... 23

    1.2.1. Delimitación espacial ..... 23

    1.2.2. Delimitación social ..... 23

    1.2.3. Delimitación temporal ..... 23

1.3. Formulación del problema ..... 24

    1.3.1. Problema general ..... 24

    1.3.2. Problemas específicos..... 24

1.4. Justificación del estudio..... 24

    1.4.1. Justificación Teórica ..... 24

    1.4.2. Justificación Práctica ..... 24



1.4.3. Justificación Metodológica .....25

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general .....26

2.2. Objetivos específicos .....26

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación .....27

3.1.1. Ámbito global.....27

3.1.2. Ámbito nacional .....30

3.1.3. Ámbito local.....32

3.2. Bases teóricas.....34

3.2.1. Efectividad del liderazgo.....34

3.2.2. Influencia del liderazgo efectivo .....35

3.2.3. Tipos de Liderazgo .....35

3.2.4. Tipos de poder y liderazgos.....36

3.2.5. Estilos de liderazgos.....36

3.2.6. Carpa del liderazgo.....37

3.2.7. Liderazgo Eficaz y sus características .....38

3.2.8. Dimensiones.....39

3.2.9. Inteligencia emocional .....39



3.2.10. Fases de inteligencia emocional .....40

3.2.11. Importancia del liderazgo emocional en el trabajo .....40

3.2.12. Talento emotivo y sus pilares .....41

3.2.13. Competencias de inteligencia emocional en la empresa.....42

3.2.14. La inteligencia emocional laboral .....42

3.2.15. Dimensiones.....43

3.3. Marco conceptual .....44

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general.....47

4.2. Hipótesis específicas.....47

4.3. Variables .....47

4.4. Operacionalización de variables.....48

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.....49

5.2. Método(s) aplicados a la investigación .....49

5.3. Tipo de investigación.....49

5.4. Nivel de investigación.....49

5.5. Diseño de investigación.....49

5.6. Población y muestra.....50



5.6.1. Población.....50

5.6.1. Población.....50

5.6.2. Muestra .....51

5.7. Técnicas e instrumentos.....52

5.7.1. Técnica.....52

5.7.2. Instrumento .....52

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento.....52

5.8.1. Confiabilidad.....52

5.8.2. Validez.....52

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos .....53

5.10. Contrastación de hipótesis .....53

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados .....58

6.2. Discusión de resultados .....63

CONCLUSIONES.....65

RECOMENDACIONES .....66

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....67

ANEXOS .....71



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Efectividad del liderazgo e Inteligencia emocional.....	48
<b>Tabla 2</b>	Población. ....	50
<b>Tabla 3</b>	Muestra estratificada. ....	51
<b>Tabla 4</b>	Estadísticas de fiabilidad. ....	52
<b>Tabla 5</b>	Supuesto general. ....	53
<b>Tabla 6</b>	Supuesto específico 1. ....	54
<b>Tabla 7</b>	Supuesto específico 2. ....	55
<b>Tabla 8</b>	Supuesto específico 3. ....	56
<b>Tabla 9</b>	Nivel de relación.....	58
<b>Tabla 10</b>	Prueba de normalidad. ....	59
<b>Tabla 11</b>	Vínculo de efectividad del liderazgo e inteligencia emocional.....	59
<b>Tabla 12</b>	Vínculo de liderazgo autocrático e inteligencia emocional. ....	60
<b>Tabla 13</b>	Vínculo de liderazgo democrático e inteligencia emocional. ....	61
<b>Tabla 14</b>	Vínculo de liderazgo laissez faire e inteligencia emocional.....	62



**ÍNDICE DE FIGURAS**

**Figura 1** Vínculo de efectividad del liderazgo e inteligencia emocional. ....60

**Figura 2** Vínculo de liderazgo autocrático e inteligencia emocional. ....61

**Figura 3** Vínculo de liderazgo democrático e inteligencia emocional.....62

**Figura 4** Vínculo de liderazgo laissez faire e inteligencia emocional. ....63



## RESÚMEN

El objetivo de este estudio es determinar la relación entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, Los métodos de investigación son método cuantitativo, tipo aplicativo, nivel de relación, diseño no experimental de corte transversal, técnica de encuesta e instrumento cuestionario, confiabilidad con estadístico alfa de Cronbach de 0.800 y validez de experto 01, lo que significa que la consistencia interna del instrumento (cuestionario) es significativa (Vara-Horna, 2010). Según el análisis estadístico Rho de Spearman, la relación entre la efectividad del liderazgo y la inteligencia emocional es de 0,816, lo que significa que tiene una correlación positiva muy buena, mientras que la estadística Tau b basada en Kendall es de 0,000, que es inferior a la estadística alfa propuesta de 0,005. En conclusión, se llegó que existe relación de 81,6%, calculado con el estadístico de Rho de Spearman, con el P-valor 0,000, el cual es menor al alfa 0,05, con lo que se concluye que es significativa relación de efectividad del liderazgo e inteligencia emocional.

**Palabra clave:** efectividad del liderazgo e inteligencia emocional.



## ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between leadership effectiveness and emotional intelligence in employees of the Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, year 2025. The research methods used are quantitative, applied, relational, non-experimental cross-sectional design, survey technique, and questionnaire instrument, with Cronbach's alpha reliability of 0.800 and expert validity of 01, which means that the internal consistency of the instrument (questionnaire) is significant (Vara-Horna, 2010). According to Spearman's Rho statistical analysis, the relationship between leadership effectiveness and emotional intelligence is 0.816, which means that it has a very good positive correlation, while Kendall's Tau b statistic is 0.000, which is lower than the proposed alpha statistic of 0.005. In conclusion, it was found that there is a relationship of 81.6%, calculated with Spearman's Rho statistic, with a P-value of 0.000, which is lower than alpha 0.05, thus concluding that there is a significant relationship between leadership effectiveness and emotional intelligence.

**Keyword:** leadership effectiveness and emotional intelligence.



## INTRODUCCIÓN

La eficacia del liderazgo tiene una correlación con la inteligencia emocional. Un líder de la Empresa Mayorista Metropolitano, que posee habilidades emocionales puede influir positivamente en sus colaboradores, mejorando su motivación, compromiso y rendimiento. La inteligencia emocional capacita a los jefes para identificar al utilizar sus propias emociones, al igual que las de su equipo, lo que resulta esencial para construir relaciones fuertes y eficaces en el ambiente de trabajo.

Es en Juliaca, Empresa Mayorista Metropolitano, se presentan problemas con la eficacia del liderazgo y existe una deficiencia. Por lo tanto, este estudio actual tiene como meta principal la siguiente interrogante; ¿Cómo está relacionado la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?

Así, se plantea el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

De igual forma, se realiza la formulación de la siguiente hipótesis general que se propone en este estudio; Está relacionado significativamente entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

El presente trabajo se estructura en capítulos (6), organizados sucesivamente:

El Capítulo 1 trata los desafíos presentes en relación a la relación entre la eficacia del liderazgo y la inteligencia emocional, identificando los problemas principales, los secundarios y los objetivos posibles de cumplir.

El Capítulo 2 define los propósitos generales y particulares que orientan la investigación.

El Capítulo 3 expone el marco teórico de referencia, que incluye los antecedentes del estudio y las bases conceptuales requeridas para entender la metodología sugerida, poniendo



especial atención en la eficacia del liderazgo y la inteligencia emocional, entre otros elementos fundamentales.

El Capítulo 4 presenta las hipótesis generales y particulares, además de las variables tomadas en cuenta y su papel en el estudio.

El Capítulo 5 especifica los métodos utilizados, incluyendo el enfoque de investigación, el método, la clase, el nivel y el diseño de la investigación, además de la definición general. Igualmente, se detallan los métodos e instrumentos empleados para la recopilación de datos.

Por último, el Capítulo 6 expone los hallazgos logrados en la investigación realizada en la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, acompañados de su correspondiente análisis. La investigación finaliza con el debate de los descubrimientos, sugerencias y los anexos pertinentes.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Planteamiento del problema

Mayorista Metropolitana es una tienda, especializada en la importación de artículos de en primera demanda en Juliaca, el estudio de Bayighomog y Arasli (2022) evidencia que “para dirigir en circunstancias de incertidumbre y estrés, como un proceso de transformación o innovación” (p. 1), en donde Salovey y Mayer (1990) sostiene que “una habilidad para captar, acoger, comprender y manejar las emociones personales y distintas, fomentando un desarrollo emocional e intelectual” (p. 1).

A nivel internacional, la empresa Mayorista Metropolitano, opera en un entorno altamente competitivo y diverso. Es esencial que los líderes posean inteligencia emocional para gestionar equipos multiculturales y adaptarse a diferentes estilos de trabajo. Los líderes que poseen habilidades emocionales efectivas pueden fomentar un ambiente de trabajo positivo.

En el Perú, la cultura organizacional y las políticas laborales influyen en la efectividad del liderazgo. Un liderazgo que fomenta la inteligencia emocional puede contribuir a disminuir disputas y potenciar la comunicación en la empresa Mayorista Metropolitana. Esto es particularmente significativo en el ámbito comercial, donde la colaboración y el trabajo conjunto son esenciales para el triunfo en las operaciones.



En Juliaca, las dinámicas comunitarias y las relaciones interpersonales juegan un papel crucial. Los líderes que demuestran empatía y habilidades de comunicación efectiva pueden construir relaciones sólidas con sus colaboradores, lo que fomenta un sentido de pertenencia y compromiso. En la empresa Mayorista Metropolitano, donde el trabajo en equipo es esencial, las habilidades emocionales pueden actuar como un factor determinante para incrementar el ánimo y el desempeño del trabajador.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial**

La investigación se llevó a cabo en la Empresa Mayorista Metropolitano, ubicado en Juliaca – Perú.

### **1.2.2. Delimitación social**

Los empleados del negocio Mayorista Metropolitano.

### **1.2.3. Delimitación temporal**

La investigación se llevó a cabo desde enero hasta marzo de 2025. De acuerdo con la metodología de Mendez (2011), la problemática a analizar se divide en tres fases: diagnóstico, pronóstico y control de pronóstico, considera la inteligencia emocional en los empleados del negocio Mayorista Metropolitano, tiene dificultades para entender a los empleados.

Se debe a falta de tolerancia, ya que generalmente son indiferentes a los cambios de los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano, porque la efectividad del liderazgo de la empresa, para que muestren sus preocupaciones reacciones impulsivas en la empresa.

De continuar, con responder inadecuadamente a diferentes situaciones que tiene de la Empresa Mayorista Metropolitano, inteligencia emocional poca percepción de cómo sus emociones pueden conducir a problemas.

Es crucial llevar a cabo la investigación acerca de la eficacia del liderazgo en la Empresa Mayorista Metropolitana de Juliaca, 2025, que se expone a continuación.



## 1.3. Formulación del problema

### 1.3.1. *Problema general*

¿Cómo está relacionado la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?

### 1.3.2. *Problemas específicos*

**PE1** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?

**PE2** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?

**PE3** ¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?

## 1.4. Justificación del estudio

### 1.4.1. *Justificación Teórica*

Liderazgo efectivo fundamenta en varias teorías que resaltan la relevancia de las capacidades emocionales en la administración de equipos, así como en la capacidad para reconocer, entender y gestionar tanto las emociones propias como de otros. Esta competencia es esencial para los líderes, pues les facilita generar un entorno laboral positivo, promover la cooperación y solucionar conflictos de forma eficaz. La teoría propone que los dirigentes con elevada inteligencia emocional pueden inspirar a sus equipos y potenciar la dedicación de la organización.

### 1.4.2. *Justificación Práctica*

Efectividad en el liderazgo e inteligencia emocional se traducen en un mejor desempeño organizacional. En empresa donde los colaboradores enfrentan desafíos diarios, un líder que demuestra empatía y habilidades de comunicación puede aumentar la moral del equipo y reducir el estrés laboral. Implementación de programas de fortalecimiento de liderazgo que contemplen



capacitación en inteligencia emocional puede conducir a un incremento en la satisfacción en el trabajo y a un compromiso más sólido de los trabajadores.

### **1.4.3. Justificación Metodológica**

Es crucial establecer un enfoque que permita evaluar y mejorar la efectividad en la organización, la dirección y la inteligencia emocional. Esto podría abarcar la implementación de sondeos sobre el ambiente de trabajo, entrevistas y talleres de formación enfocados en el fortalecimiento de competencias emocionales. La metodología de evaluación 360 grados, que permite obtener retroalimentación de diferentes niveles dentro de la organización, puede ser particularmente útil para identificar áreas de mejora en el liderazgo.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

#### 2.2. Objetivos específicos

**OE1** Determinar la relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**OE2** Determinar la relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**OE3** Determinar la relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de la investigación

##### 3.1.1. *Ámbito global*

Asemi y Farajzadeh (2025) en su revista científica titulada: "Mejora del reconocimiento de emociones basado en señales EEG mediante un método híbrido de selección de características GWO-XGBoost": La detección de emociones mediante señales de EEG permite evaluar directamente el estado interno del ser humano y se considera un factor importante en la interacción entre seres humanos y dispositivos externos, alineado con la disminución de la dimensión de entrada para reducir los cálculos, por lo que es más adecuado para aplicaciones en tiempo real. Realizamos dos experimentos utilizando los conjuntos de datos DEAP y MAHNOB-HCI. Se extrajeron varias características y se emplearon para la clasificación de emociones utilizando clasificadores SVM, KNN y XGBoost. Inicialmente, la mayor precisión para la clasificación binaria de emociones en el conjunto de datos DEAP se consiguió con características estadísticas y el modelo XGBoost, alcanzando el 78,85% para la excitación y el 79,02% para la valencia. En el conjunto de datos MAHNOB-HCI, la mayor precisión con características estadísticas y el modelo XGBoost fue del 67,08% para la excitación y del 62,24% para la valencia. Posteriormente, aplicamos el algoritmo de optimización del lobo gris como método de selección de características, optimizando la función de coste en función de la precisión



de XGBoost. Este enfoque mejoró significativamente el rendimiento, la precisión aumentó al 89,63% para la excitación y al 89,08% para la valencia utilizando características estadísticas. En el conjunto de datos MAHNOB-HCI, la precisión mejoró hasta el 84,94% para la excitación y el 82,29% para la valencia utilizando características estadísticas.

Bayighomog y Arasli (2022) en su revista científica titulada: "Reavivar la esencia hospitalaria de los empleados mediante el bienestar espiritual, el liderazgo espiritual y la inteligencia emocional": Este estudio contribuye al debate en curso que subraya la necesidad de revigorizar el significado y el propósito para la generación más joven de empleados y revitalizar la esencia de la hospitalidad. Con este fin, el estudio propone y pone a prueba un modelo de cómo el liderazgo espiritual y la inteligencia emocional están relacionados, directa e indirectamente a través del bienestar espiritual, con el rendimiento creativo y los comportamientos orientados al cliente (COBSB) de los empleados. Las hipótesis de la investigación se comprobaron con datos recogidos de 238 empleados de primera línea de hoteles y 53 supervisores, y se analizaron mediante estimaciones no lineales. Resultado, estaban relacionados de forma curvilínea con el bienestar espiritual, el COBSB y el rendimiento creativo. Concretamente, un exceso de liderazgo espiritual no era necesariamente bueno, y los menos inteligentes emocionalmente a veces pueden ser mejores.

Ertiö et al. (2024) en su publicación académica "El impacto de la inteligencia emocional en los líderes digitales para disminuir el estrés tecnológico en el trabajo", se destaca que el liderazgo en entornos digitales requiere enfrentar desafíos complejos y prever las tendencias asociadas a las nuevas tecnologías. En el contexto de una transformación digital acelerada, fenómenos como el tecnoestrés han emergido como un problema relevante para las organizaciones y sus dirigentes. IE es atributo fundamental para los líderes digitales desarrollen las competencias necesarias que permitan reducir el tecnoestrés en los colaboradores, fomentando una mayor conciencia de las emociones propias y ajenas. Al integrar los hallazgos de investigaciones previas sobre IE y liderazgo, este estudio enriquece la comprensión de las



competencias requeridas en la transformación digital, considerando tanto al capital humano como el rol del liderazgo digital mediado por la IE. Asimismo, el artículo propone estrategias basadas en la inteligencia emocional para que los líderes minimicen el tecnoestrés en sus equipos durante procesos de digitalización, mediante una comunicación efectiva, transparencia y fortalecimiento de la confianza.

Karakus et al. (2024) en su revista científica titulada: "Bienestar afectivo y físico de los profesores: inteligencia emocional, trabajo emocional e implicaciones para el liderazgo": Diseño/metodología/enfoque Se recogieron datos cuantitativos de 436 profesores de enseñanza primaria. Se utilizaron escalas tipo Likert para medir las variables. Se realizaron análisis factoriales confirmatorios, IE de los profesores y el despliegue de estrategias de EL adecuadas reducen significativamente su estrés, ansiedad, agotamiento y quejas psicósomáticas (PSC). El modelo final muestra que la estrategia de actuación profunda, que incluye estrategias de regulación emocional más adaptativas, mejora el bienestar afectivo y físico de los profesores, mientras que la estrategia de actuación superficial tiene un efecto perjudicial sobre su bienestar. Originalidad/valor Hasta donde los autores saben, este estudio es el primero en la literatura que destaca la importancia de las estrategias de IE y EL de los profesores en la gestión del estrés, la ansiedad, el agotamiento (bienestar afectivo) y el alivio de las PSC (bienestar físico), tienen implicaciones para los líderes educativos a la hora de fomentar las competencias y los recursos emocionales de los profesores.

Lee et al. (2023) la investigación titulada "Vínculos entre la inteligencia emocional del líder, el liderazgo transformador y transaccional, y el rendimiento en el trabajo: La función a mediador de la confianza La función intermediaria de la confianza", Se utilizó un modelo jerárquico lineal, tomando en cuenta la confianza como una variable mediadora. La investigación estableció que la inteligencia emocional del líder es una dimensión a escala grupal, mientras que se examinaron a escala individual el liderazgo transformacional, el liderazgo transaccional y la confianza en el supervisor. Mediante un análisis multinivel, se examinó la influencia de estas



variables tanto individuales como colectivas en el desempeño de agentes inmobiliarios, así como el posible efecto mediador del liderazgo basado en la confianza en la relación entre la capacidad emocional del líder, las formas de gestión (transformacional y estratégico) y el desempeño personal. Los resultados empíricos evidenciaron que la habilidad mental del líder, el liderazgo revolucionario y el liderazgo estratégico establecían vínculos directos, relevantes y positivos con el rendimiento laboral personal. Asimismo, se identificó al introducir confianza en el supervisor como mediador, estas tres variables también presentaban efectos indirectos, estadísticamente relevantes y favorables sobre el rendimiento de los empleados.

### **3.1.2. *Ámbito nacional***

Silva (2022) su investigación titulada “Liderazgo eficaz y excelencia en la administración educativa en entidades públicas de enseñanza”, en un estudio básico con un enfoque no experimental de correlación. El grupo de participantes consistió en 60 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario de 29 preguntas, validado mediante la evaluación de expertos y con una confiabilidad de 0,789 en el coeficiente Alfa de Cronbach, lo que indica un alto nivel de consistencia interna. Los hallazgos descriptivos mostraron que, respecto a la correlación entre un liderazgo eficaz y la calidad de la administración educativa, el 63,3 % de los profesores (38 participantes) exhibió un nivel regular, mientras que el 21,7 % mostró un nivel bajo y únicamente el 15 % logró un nivel alto. Mediante la prueba de hipótesis, se detectó una correlación positiva y significativa entre ambas variables, demostrando en mayoría del personal docente conoce los conceptos del liderazgo, así como sus dimensiones asociadas. Además, los docentes perciben que sus directivos ejercen un liderazgo auténtico, capaz de gestionar, dirigir y coordinar la institución de manera eficaz.

Montoya (2023) su investigación titulada “El desarrollo del liderazgo y la inteligencia emocional en alumnos de administración”, adoptó un enfoque cuantitativo con grado de correlación. La investigación involucró a 76 alumnos, a los que se les implementaron dos instrumentos Likert. Los hallazgos, evaluados a través del coeficiente Rho de Spearman ( $\rho =$



0.760), mostraron asociación positiva relevante entre inteligencia mental y el fortalecimiento de competencias de liderazgo en los alumnos de administración. El valor alcanzado (0.760) señala, a un grado superior de inteligencia mental, se incrementa la propensión hacia el desarrollo de habilidades de liderazgo. Sin embargo, la investigación admite que otros elementos podrían alterar esta relación, por lo que se aconseja profundizar en futuros estudios para investigar variables adicionales que tengan impacto en esta relación.

Bernal (2022) su estudio titulado "El liderazgo eficaz y la inteligencia emocional del personal del Banco", se empleó una metodología descriptiva con estructura no experimental, orientación cuantitativa y grado de correlación. La población estuvo compuesta por 180 trabajadores del BCP, con un total de 123 participantes en la muestra evaluados mediante dos cuestionarios validados. Los resultados revelaron que: El 84% del personal demostró un nivel desarrollado en aptitud personal. El 83% presentó capacidades emocionales desarrolladas en aptitud social. El 50% de los empleados evidenció un nivel deficiente en competencias personales. El 61% logró un estándar regular en competencias interpersonales. El 83% demostró un alto grado en competencias grupales. A través del test de Rho de Spearman ( $\rho = 0.554$ ;  $p = 0.00$ ), se corroboró una correlación moderadamente positiva entre la inteligencia emocional y un liderazgo eficaz, con relevancia estadística ( $p < 0.05$ ).

Amasifuén y Reyna (2023) estudio denominado "Inteligencia mental y efectividad en el liderazgo en la administración provincial de enseñanza", se adoptó un método cuantitativo aplicado con enfoque correlacional, dirigido a valorar el nivel de correlación entre las variables bajo análisis. El diseño no experimental se realizó de manera y tipo transversal, variables de estudio no fueron alteradas, grupo de estudio estuvo compuesto por 169 colaboradores. Y la herramienta fue verificada de inteligencia emocional una fiabilidad de  $\alpha = 0.900$ , con una fiabilidad de  $\alpha = 0.900$ . Escala de liderazgo eficaz con una fiabilidad de  $\alpha = 0.870$ . Los dos instrumentos fueron comprobados a través de la evaluación de especialistas, evidenciando una gran consistencia interna. Los hallazgos mostraron una correlación positiva significativo  $r = 0.722$ ;  $p$



$< 0.01$ , corroborando que una correcta gestión de las emociones está vinculada con un liderazgo más eficaz. Este descubrimiento subraya la relevancia de fomentar habilidades emocionales en los líderes educativos para mejorar su rendimiento y administración institucional.

Guerra (2022) en su investigación denominada "Capacidades de Inteligencia emocional y liderazgo en alumnos que realizan prácticas preprofesionales en una institución profesional", se desarrolló un estudio de naturaleza básica, orientada hacia la cuantificación, enfocada en la cuantificación, con un enfoque descriptivo-correlacional y de naturaleza transversal. El grupo de estudio abarcó a 122 estudiantes, a quienes se les aplicó el Inventario de Inteligencia. Los descubrimientos más relevantes demostraron que: Solo el 3.90% de los alumnos exhibió un alto grado de inteligencia emocional, distinguido por una gestión apropiada de sus emociones. El 76.20% se situó en un rango medio, en cambio, el 9.80% evidenció un rango bajo. Respecto a los estilos de liderazgo, el transaccional (61%) fue el más prevalente, seguido por el transformacional (32%) y el laissez-faire (7%). A través del coeficiente de Pearson ( $r = 0.688$ ), se evidenció una correlación media estadísticamente significativa positiva de la inteligencia emocional y liderazgo, lo que facilitó la aceptación de la hipótesis H1. Estos hallazgos subrayan la importancia de la inteligencia emocional como elemento vinculado al fortalecimiento de habilidades de liderazgo en alumnos universitarios durante su preparación preprofesional.

### **3.1.3. *Ámbito local***

Ramos (2023) su investigación titulada "La eficacia de un programa de inteligencia emocional y su impacto en el ambiente de trabajo y factores de riesgo psicosocial en profesores de un centro educativo de Juliaca", aplicó un diseño preexperimental de corte longitudinal con orientación cuantitativa, organizado en 11 sesiones de una hora cada una por seis semanas, a un grupo de 18 profesores escogidos a través de criterios de exclusión e inclusión. El hallazgo después de intervención reveló avances considerables ( $p < 0.001$ ), no obstante, dos factores no lograron tener significancia estadística  $\alpha < 0.05$ , soporte social y excelencia en liderazgo ( $p = 0.073$ ), Autoestima en el trabajo ( $p = 0.075$ ). Los descubrimientos evidencian la efectividad del



programa de inteligencia emocional para potenciar el bienestar de la organización, aunque indican la necesidad de ajustes particulares para influir en elementos vinculados al liderazgo y la valoración personal en el ámbito educativo.

Saavedra (2024) su investigación titulada "Modelos de liderazgo gerencial y su influencia en el rendimiento laboral de los funcionarios públicos", empleó un método cuantitativo con una orientación explicativa y un diseño no experimental. El estudio trabajó con una muestra compuesta por 14 gerentes (muestreo por conveniencia) y 206 servidores públicos (muestreo probabilístico). Hallazgos principales: El análisis de varianza ( $p=0.164$ ) puso de manifiesto que los estilos de liderazgo no ejercen un efecto considerable en el rendimiento en el trabajo, explicando solo el 15.5% de su variación. Distribución de estilos de liderazgo: Democrático: 88.8%. Liberal: 10.7%. Autoritario: 0.5%. Niveles de desempeño laboral: Alto: 57.1%. Medio: 42.9%. Conclusiones: No se observa un impacto estadístico relevante en el entorno municipal analizado.

Castillo (2024) su estudio denominado "Capacidades de Inteligencia emocional y empatía en alumnos de enfermería UNAP", llevó a cabo una investigación descriptiva de perspectiva correlacional y diseño transversal. se conformó por 115 alumnos inscritos en los semestres 6°, 7° y 8° durante el año académico 2023-I, con una muestra estratificada aleatoria de 89 participantes. Los descubrimientos corroboran que, a mayor nivel de inteligencia emocional, se nota un incremento en la habilidad para empatizar. Inteligencia Emocional: 73% de estudiantes mostraron nivel promedio. Dimensiones destacadas: Intrapersonal: 59.6%. Interpersonal: 58.4%. Adaptabilidad: 55.1%. Estado de ánimo: 58.4%. Empatía: 79.8% alcanzó nivel promedio. Dimensión sobresaliente: Toma de perspectiva: 73% en nivel alto. Conclusiones: Se evidenció una conexión directa y de relevancia estadística entre la inteligencia emocional y empatía ( $p < 0.05$ ).

Flores (2022) su investigación titulada "Vínculo entre estilos de liderazgo y compromiso en el trabajo de MPSR", realizó un estudio cuantitativo de naturaleza descriptiva-correlacional y



de diseño no experimental de naturaleza transversal, utilizando un enfoque deductivo. El estudio se realizó mediante encuestas aplicadas a una muestra de 204 trabajadores municipales. Principales hallazgos: Una conexión numéricamente relevante ( $p < 0.01$ ) existe entre los tres estilos de liderazgo y la participación en el trabajo. Conclusión: Los hallazgos corroboran que los estilos de liderazgo aplicados por los líderes tienen una correlación notable con los grados de compromiso del personal, destacando la relevancia de las prácticas gerenciales en el clima organizacional y el compromiso laboral.

Velasquez (2023) su trabajo denominado "El liderazgo gerencial y su vínculo con las obligaciones de rendimiento", se aborda la importancia de fortalecer la gestión institucional mediante acciones que optimicen los servicios educativos, particularmente en contextos urbanos y capitales provinciales donde se concentran mayores recursos y matrículas estudiantiles. Metodológicamente, la investigación adoptó una metodología cuantitativa, con una perspectiva descriptiva-correlacional y un diseño no experimental transeccional. La investigación se realizó con un grupo de 190 directores de instituciones educativas, a quienes se les proporcionó un cuestionario de 45 preguntas basado en una escala Likert de a cinco puntos. Hallazgos mostraron una correlación sólida y de gran relevancia estadística entre las variables en estudio (Rho de Spearman = 0.741), demostrando que el liderazgo directivo se asocia positivamente con el logro de los compromisos de desempeño institucional. Este hallazgo resalta el papel fundamental de los directivos educativos en la implementación efectiva de políticas y metas de mejora continua.

### **3.2. Bases teóricas**

#### **3.2.1. Efectividad del liderazgo**

Al "líder eficiente, lo primero es admitir que tenemos la capacidad de mejorar y que necesitamos cambiar algunos elementos de nuestra conducta. Lo segundo es tener la resolución y el incentivo para llevarlo a cabo. Al fusionar ambas circunstancias, nos hallamos en la senda de transformarnos en líderes más eficientes" (Sociedad Civil, 2001, p. 2), porque el "liderazgo



hace referencia a la capacidad de influir y coordinar a los miembros de una organización, es un acuerdo entre los líderes y sus partidarios” (Torres & Contreras, 2012, p. 82) es “hábitos y las técnicas de liderazgo que son necesarias en los distintos estratos jerárquicos de las organizaciones, así como en los diferentes niveles de jerarquía de las misma” (Zenger et al., 2012, p. 24).

### **3.2.2. Influencia del liderazgo efectivo**

Según Torres y Contreras (2012) la “investigaciones acerca de los atributos que distinguen al líder” (pp. 83-84):

- **Características:** La mayoría de atributos asociados a los líderes tienen una conexión directa con la habilidad mental, a nivel personal o social.
- **Opiniones de los seguidores:** No solo el liderazgo expresa los principios inherentes a la naturaleza humana, sino que también se ven influenciados por el contexto electoral y empresarial.
- **Cultura empresarial:** Basándose en una perspectiva sistémica del liderazgo, ciertos autores consideran la cultura como un elemento relevante en el comportamiento del líder.

### **3.2.3. Tipos de Liderazgo**

Afirma Sociedad Civil (2001) que existen “variados tipos de líderes en equipos y compañías, con distintas funciones y particularidades” (pp. 6-7):

- **El liderazgo en negociaciones:** Proporciona algo en contraposición a algo; su interacción con el medio ambiente simboliza una aplicación de herramientas, reputación, estatus, materiales, tiempo, compromisos, entre otros.
- **El líder conductor:** El líder conductor es aquel que involucra a las personas el acto, transforma en los discípulos, tiene la capacidad de transformar a los líderes en catalizadores de cambio.



- **Gestor situacional:** Las organizaciones, proyectos, metas y liderazgos se manifiestan en escenarios, es necesario tener en cuenta la función que desempeña en ese contexto. Un liderazgo situacional realiza una evaluación constante del espacio que tiene en el escenario.

### 3.2.4. Tipos de poder y liderazgos

Según la Sociedad Civil (2001) son “liderazgos y habilidades de imponer autoridad a otros para alcanzar objetivos específicos” (p. 4):

- **Autoridad personal:** También denominado poder de carismática, poder de referencia o poder de personalidad, son capacidades que tiene la persona. Se le reconoce por su atracción individual, una sólida seguridad en sus objetivos y una enorme confianza que atrae y sostiene a simpatizantes.
- **Dominio autentico:** Además conocido como poder oficial o poder de posición, proviene de la ley, los estatutos o las regulaciones. Existen convenios sociales donde se presentan estos puestos o cargos que deben ser ocupados cumpliendo con ciertos requisitos.
- **Poder experto:** Resulta de la autoridad que otorga el conocimiento, el aprendizaje especializado. Derivado del conocimiento e información que se tiene en áreas o sectores específicos.
- **Fuerza política:** Surge del respaldo de un colectivo y surge de la capacidad del líder para interactuar con individuos y sistemas.

### 3.2.5. Estilos de liderazgos

Según la Sociedad Civil (2001) son “conceptos que orientan en nuestra conducta, en nuestro entendimiento de la situación y en nuestra forma de interactuar con los demás” (pp. 5-6):



- **Concepción dominante:** Esta teoría se fundamenta en la premisa de que los individuos, por naturaleza, son flojos y hacen el mínimo esfuerzo posible para alcanzar los objetivos.
- **Principio democrático:** La esencia humana radica en independencia y obligación. La convicción, el cimiento que implica a los individuos dinámicos, establecen objetivos y disfrutan de su rendimiento, intentando alcanzar diversas formas de gratificación por su trabajo, orgullo por lo que llevan a cabo, placer con su trabajo, sentir que contribuyen, sentirse desafiados con lo que hacen, en un entorno de obligación y autocontrol.

### 3.2.6. *Carpa del liderazgo*

El análisis de Zenger et al. (2012) el "análisis de factores experimentales de grandes volúmenes de datos recolectados acerca de las habilidades de los líderes, muestra que todas las habilidades fundamentales y únicas pueden clasificarse en cinco tipos" (pp. 32-35):

- **Carácter:** Comienza con un post central que simboliza la personalidad de una persona. Mucho se ha escrito acerca de este asunto. En realidad, varios autores e investigadores sostienen que el liderazgo está íntimamente relacionado con el carácter o la integridad individual.
- **Habilidad individual:** Las esquinas del suelo de la carpa se ubica el post de habilidad individual. Esta ilustra la estructura intelectual, emocional y de habilidades del individuo.
- **Orientación:** El tercer escalón de la carpa de liderazgo simboliza las habilidades que podemos definir en términos generales como enfoque en los resultados.
- **Competencias interpersonales:** El cuarto pilar de la carpa de liderazgo engloba todas las competencias para la comunicación y la interacción social. Se ha comprobado extensamente que el liderazgo se manifiesta mediante un proceso



de comunicación y se refiere al efecto que un individuo, el líder, ejerce sobre un conjunto de individuos.

- **Liderazgo de transformación organizacional:** Como se mencionó previamente, el quinto nivel de la expresión del liderazgo implica la habilidad para generar transformaciones dentro de la organización.

### 3.2.7. Liderazgo Eficaz y sus características

Afirma Goleman (2000) que “los líderes necesitan muchos estilos” (pp. 1-2):

- **Coercitivo:** Posee un enfoque en la consecución, la iniciativa y el autocontrol. Opera de manera óptima en periodos de crisis, para recuperar un negocio o con trabajadores en conflicto.
- **Directivo:** Crea autoconfianza, empatía y canalización del cambio que resulta más eficaz cuando las transformaciones demandan una nueva perspectiva o se requiere una dirección precisa.
- **Afiliativo:** Indica la empatía, la comunicación y el fortalecimiento de las relaciones que resultan más eficaces en circunstancias de estrés, cuando se requiere incentivar al equipo o potenciar las relaciones dentro del equipo.
- **Democrático:** Se fundamenta en la cooperación, el liderazgo y la comunicación, que resulta más efectiva para promover el acuerdo o la dedicación o para lograr que los trabajadores con habilidades contribuyan.
- **Imitativo:** Se basa en la constancia, enfocada en la consecución, iniciativa que resulta más efectiva para conseguir resultados rápidos de un equipo altamente motivado y con experiencia.
- **Capacitador:** Desarrolla el crecimiento de otros, la empatía y la conciencia emocional que resulta más efectivo para asistir a los trabajadores en la mejora de su rendimiento o en el desarrollo de su potencial a largo plazo.



### **3.2.8. Dimensiones**

#### **1.2.8.1. Autocrático**

El líder determina las políticas, la dirección, los métodos de trabajo y las actividades, sin considerar la perspectiva conjunta. Independientes destacan la lealtad, lealtad y ejecución de los roles y pueden aparecer mediante el uso del poder, usualmente de coerción y de gratificación (Ayoub, 2011, p. 32).

#### **1.2.8.2. Democrático**

El grupo discute y adopta las políticas y decisiones bajo la guía del líder. Los integrantes tienen la libertad de seleccionar a quién cooperar y cómo repartir las responsabilidades, y cuando se requiere asistencia técnica, el líder sugiere alternativas. El jefe se percibe como un vehículo para promover el equilibrio del equipo, solicita guía y se muestra receptivo a las criterios (Ayoub, 2011, p. 32).

#### **1.2.8.3. Laissez faire**

Los líderes no interviene en el grupo, concediendo total autonomía a sus integrantes para tomar decisiones y actuar, solo suministra los recursos requeridos y asegura que actuará si se le cuestiona (Ayoub, 2011, p. 32).

### **3.2.9. Inteligencia emocional**

Hace referencia a la "habilidad integral del individuo para responder ante un objetivo, razonar de manera racional y gestionar eficazmente su entorno" (Salovey & Mayer, 1989, p. 185), que "destaca el papel fundamental de las emociones en el abordaje inteligente de los desafíos que plantea la existencia, reconociendo su influencia en la capacidad de resolver eficazmente las demandas cotidianas" (Bello et al., 2010, p. 36), porque los "elementos que inciden en la eficiencia organizativa, hallaremos que la inteligencia emocional juega un rol importante" (Goleman et al., 2013, p. 1) y "que facilita a un individuo construir una relación amistosa con sus sentimientos y también con las personas con las que se relaciona" (Nachtigall, 2018, p. 1).



### **3.2.10. Fases de inteligencia emocional**

Salovey y Mayer (1989) fundamentan “su enfoque de cuatro dimensiones en la habilidad mental” (p. 190):

- **Identificación emocional:** Las emociones son detectadas, reconocidas, apreciadas y manifestadas. Además, tiene la habilidad de distinguir entre expresiones exactas e inexactas, sinceras o fraudulentas.
- **Estimulación emocional de la reflexión:** Las emociones experimentadas ingresan al sistema cognitivo en forma de indicadores que impactan en la cognición, integrando así la emoción y la cognición. Los sentidos dan atención al razonamiento y dirigen el enfoque hacia la atención pertinente.
- **Entendimiento emocional:** Entender y estudiar las emociones utilizando el saber emocional. Se entienden las señales emocionales en las relaciones interpersonales, lo que repercute en la misma relación.
- **Control de las emociones:** Normativa reflexiva de las emociones para promover el conocimiento emocional y mental. Las ideas promueven el crecimiento emocional, intelectual y personal con el fin de simplificar la gestión de las emociones en los contextos de la vida.

### **3.2.11. Importancia del liderazgo emocional en el trabajo**

Cabe destacar la enorme importancia que reviste el incremento de nuestra inteligencia emocional en la práctica de la dirección. A diferencia un líder con bajo coeficiente de inteligencia emocional que el que se encuentra desarrollándolo activamente (Nachtigall, 2018, p. 48).

- **Reconocer los factores que nos motivan al cambio:** Líder se vuelve potente y eficaz en su trabajo cuando se anima a formularse y responderse estas preguntas de manera objetiva y sincera (Nachtigall, 2018, p. 49).



- **Autoestima y poder:** La autoestima es uno componentes que más impactan en el rendimiento efectivo del liderazgo en una organización (Nachtigall, 2018, p. 50).
- **Poder personal en el liderazgo:** Es la puesta en práctica de la autoestima en la realidad cotidiana del líder (Nachtigall, 2018, p. 57).
- **Impacto el poder personal en el liderazgo:** Fomentar el poder personal en tu liderazgo es un elemento que te facilitará implementar cambios, ideas y sugerencias para incrementar (Nachtigall, 2018, p. 58).

### **3.2.12. Talento emotivo y sus pilares**

De acuerdo a Ziegler (2024) "habilidades mentales de una persona consiste en cinco bloques de construcción básicos que son indispensables" (pp. 10-16):

- a) **Autopercepción:** La conciencia de sí mismo significa sentirse, percibir y comprender tus necesidades. El concepto de autopercepción está relacionado con el concepto de atención y conciencia.
- b) **Autorregulación:** La autorregulación es una habilidad que te permite resistir las necesidades, impulsos o deseos a corto plazo.
- c) **Motivación:** Más allá de las necesidades básicas como el hambre, el sueño y la sexualidad, toda persona tiene necesidad de reconocimiento, estatus, pertenencia y autorrealización.
- d) **Empatía:** Esto nos facilita entender los cambios que afectan las relaciones que administramos en el ámbito familiar, escolar y laboral.
- e) **Competencias sociales:** Se compone de los procedimientos requeridos para comprender las emociones ajenas, definir una separación entre estas y las nuestras, mientras construimos un medio de comunicación para establecer una conexión con las personas con las que nos relacionamos.



### 3.2.13. Competencias de inteligencia emocional en la empresa

Según Lumbreras (2013) se “creía en el entorno empresarial que para atraer a la persona correcta para un cargo, se debía elegir a aquel con habilidades y técnicas de personalidad” (p. 4):

- **Autoconocimiento:** La autoconciencia es un ejercicio de reflexión que nos permite descubrir nuestro comportamiento emocional frente a las exigencias externas e internas.
  - **La autoconciencia emocional en el trabajo:** Al trasladar esta tendencia de comportamiento al entorno laboral, nos topamos con un empleado que, ante errores o equivocaciones personales, responsabilizará a otros o a la propia entidad.
- **Autocontrol emocional:** Capacidad para manifestar o reprimir las emociones según las exigencias tanto externas como internas.
  - **Autocontrol emocional en el trabajo:** Quizá hayan tenido la oportunidad de ver en televisión a algunos presidentes o directivos de importantes compañías japonesas que mostraban arrepentimiento en público.

### 3.2.14. La inteligencia emocional laboral

Goleman et al. (2006) indica “la manera de evaluar la inteligencia emocional, cómo emplearla como fundamento de elección y cómo potenciarla a nivel personal, conjunta y empresarial” (p. 1):

- **Realiza la autoevaluación:** Nos encontramos tan expuestos a estímulos externos, que perdemos la oportunidad de hacer una introspección a aspectos personales, como son las emociones y la gestión de las mismas.
- **Realiza la meditación y la concentración total:** La meditación y el enfoque total pueden ayudarte a estar más presente en el instante actual y a manejar tus



emociones. Esta práctica suele estar vinculada con tradiciones religiosas, pero la meditación no se limita a cerrar los ojos y expresar gratitud.

- **Aprenda a controlar tus sentimientos:** Un componente crucial de tu crecimiento profesional es la habilidad para manejar tus emociones. Entendemos que a menudo es extremadamente complicado manejar las emociones negativas o positivas que nos provoca una circunstancia o instante.
- **Ejerce la empatía:** La empatía se refiere a la habilidad de empatizar con alguien más y comprender sus emociones y puntos de vista.
- **Crea una comunicación eficaz:** Estamos convencidos de que el mensaje que transmitimos a las personas con las que nos relacionamos se interpreta instantáneamente, pero como comprenderás, existen diversos factores que pueden afectar el mensaje que deseas comunicar, provocando así una comunicación deficiente entre los integrantes de un equipo.
- **Ejecuta la solución de controversias:** La capacidad de resolver conflictos es esencial para el entorno laboral, la habilidad mental es esencial, al igual que matemático soluciona problemas de este campo, la inteligencia emocional también puede ser aplicada resolviendo y examinando problemas del día a día.

### **3.2.15. Dimensiones**

#### **3.2.15.1. Conciencia de uno mismo**

El líder que manifiesta confianza en su persona emite un aura de fuerza y atracción que potencia su capacidad de dirigir y tratar a los demás (Nachtigall, 2018, p. 42).

#### **3.2.15.2. Autogestión**

un líder es muy importante aprender a manejar sus emociones, ya que de lo contrario puede ser invadido por el estrés, la ira o ansiedad y por ello afectar negativamente su capacidad de decidir, reflexionar y tratar con los demás (Nachtigall, 2018, p. 43).



### **3.2.15.3. Conciencia social**

líder empático manifiesta genuino deseo de conocer a quienes trabajan con él, interesándose por sus vidas y necesidades emocionales (Nachtigall, 2018, p. 43).

### **3.2.15.4. Gestión de relaciones sociales**

Un líder con un estilo protector adecuado manifiesta sensibilidad para reconocer el potencial de los demás y alentarlos a que se desarrollen (Nachtigall, 2018, p. 44).

## **3.3. Marco conceptual**

### **Autoconciencia**

La habilidad para identificar y comprender nuestras propias emociones es esencial para una obediencia sana, ya que permite a los individuos actuar de manera reflexiva.

### **Comunicación**

La comunicación efectiva es esencial para asegurar que las órdenes sean comprendidas y aceptadas, facilitando así la obediencia.

### **Conciencia organizativa**

La comprensión del papel que cada individuo juega dentro de la organización es fundamental para fomentar una obediencia alineada con los objetivos comunes.

### **Confianza en uno mismo**

La confianza en uno mismo es fundamental para equilibrar la obediencia con la autonomía personal, permitiendo a los individuos actuar con seguridad.

### **Conformista e irracional**

En algunos casos, la obediencia puede llevar a comportamientos conformistas e irracionales, donde los individuos siguen órdenes sin cuestionar su validez o moralidad.

### **Discutir las decisiones tomadas**

Aunque la obediencia implica seguir órdenes, es importante que haya un espacio para discutir las decisiones, lo que fomenta un ambiente de confianza y colaboración.



## **Ejercicio de poder**

La obediencia está intrínsecamente relacionada con el ejercicio del poder, donde las figuras de autoridad.

## **Influencia**

La influencia es un componente clave de la obediencia, donde la autoridad puede motivar y guiar a los demás.

## **Interviene a las dudas**

Es esencial que la autoridad esté disponible para aclarar dudas y proporcionar orientación, facilitando así una obediencia informada.

## **Lealtad**

La lealtad es el compromiso y la fidelidad hacia una persona, grupo o causa. En el contexto de la obediencia, implica seguir las directrices de una figura de autoridad por un sentido de deber y confianza.

## **Meticulosidad**

La atención al detalle y la meticulosidad en la ejecución de tareas son importantes para asegurar que se sigan las órdenes de manera efectiva.

## **Observancia de los roles**

Se refiere a la adherencia a los roles y responsabilidades asignados dentro de una estructura organizativa.

## **Orientación al servicio**

La obediencia puede ser vista como una orientación al servicio, donde los individuos están comprometidos.

## **Otorga libertad**

En un contexto adecuado, la obediencia puede coexistir con la libertad, permitiendo a los individuos actuar dentro de un marco de responsabilidad.



## **Promover el bienestar**

La obediencia puede contribuir al bienestar del grupo, ya que las decisiones tomadas por la autoridad suelen estar orientadas a mejorar la situación colectiva y a fomentar un ambiente positivo.

## **Recibir las opiniones**

La apertura a recibir opiniones es fundamental para una obediencia efectiva, ya que permite que los subordinados se sientan valorados y escuchados.

## **Valoración adecuada de uno mismo**

La obediencia también se relaciona con la autoestima, donde una valoración adecuada de uno mismo puede influir en la disposición a seguir órdenes.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

Está relacionado significativamente entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

#### 4.2. Hipótesis específicas

**HE1** La relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, es significativo.

**HE2** La relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, es significativo.

**HE3** La relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, es significativo.

#### 4.3. Variables

##### Efectividad del liderazgo

- Autocrático
- Democrático
- Laissez faire



## Inteligencia emocional

- Conciencia de uno mismo
- Autogestión
- Conciencia social
- Gestión de relaciones sociales

### 4.4. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Efectividad del liderazgo e Inteligencia emocional.*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Medición
<b>Efectividad del liderazgo</b> "Liderazgo centrado en los individuos se enfoca en el bienestar, las demandas y la complacencia de sus usuarios" <sup>a</sup>	1.1.	1.1.1. Obediencia	Escala de Likert
	Autocrático	1.1.2. Lealtad	
		1.1.3. Observancia de los roles	
		1.1.4. Ejercicio de poder	
		1.2.	
	Democrático	1.2.1. Promover el bienestar	
		1.2.2. Discutir las decisiones tomadas	
		1.2.3. Recibir las opiniones	
		1.2.4. Solicitud de consejos	
	1.3. Laissez faire	1.3.1. Otorga libertad	
		1.3.2. Proporciona materiales	
		1.3.3. Interviene a las dudas	
		1.3.4. Conformista e irracional	
<b>Inteligencia emocional</b> "Individuo que demuestra tener un nivel apropiado de inteligencia emocional, lo que le facilita establecer relaciones colaborativas con aquellos con los que colabora en una organización" <sup>b</sup>	2.1.	2.1.1. Autoconciencia	Escala de Likert
	Conciencia	2.1.2. Valoración adecuada	
		2.1.3. Confianza en uno mismo	
		2.2.	
	Autogestión	2.2.1. Autocontrol emocional	
		2.2.2. Fiabilidad	
		2.2.3. Meticulosidad	
	2.3. Conciencia social	2.3.1. Empatía y comprensión	
		2.3.2. Orientación al servicio	
		2.3.3. Conciencia organizativa	
	2.4. Gestión de relaciones sociales	2.4.1. Influencia	
		2.4.2. Comunicación	
		2.4.3. Resolución de conflictos	

*Nota.* Puesta en operación de variable 1, a Ayoub (2011, p. 32) y b Nachtigall (2018, p. 9).



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODÓLOGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. Enfoque de la investigación

El estudio apuesta por una perspectiva cuantitativa, facilitando el estudio de los resultados logrados a través de preguntas entregados al personal de trabajo a través de un cuestionario. Esto permitirá comparar la hipótesis, utilizando tableros numéricas y representaciones gráficas (Hernández & Mendoza, 2018).

#### 5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El estudio se llevó a cabo utilizando el método deductivo, que facilita la realización de análisis conceptual acorde con los objetivos planteados (Davila, 2006).

#### 5.3. Tipo de investigación

Su propósito esta investigación se clasifica como de tipo aplicado (Vara-Horna, 2010).

#### 5.4. Nivel de investigación

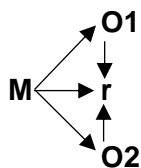
Alcance correlacional del estudio, según lo establecido en su diseño metodológico (Hernández et al., 2014).

#### 5.5. Diseño de investigación

Respecto a la realización del estudio, se utilizó un diseño no experimental de tipo transversal (Pino, 2010).



### Esquema:



### Donde:

M; Muestra.

O1; Efectividad del liderazgo.

O2; Inteligencia emocional.

R; Correlación.

## 5.6. Población y muestra

### 5.6.1. Población

#### 5.6.1. Población

Define como conjunto de unidades a la población, presentan características homogéneas relacionado con el fenómeno analizado, siendo la fuente de los datos recopilados en el estudio (Hernández et al., 2014).

**Tabla 2**

*Población.*

N°	Detalle	Sub total
1	Gerencia	1
2	Contaduría	1
3	Secretariado	1
4	Auxiliar contable	1
5	Jefe supervisor	8
6	Operarios	48
Total		60

*Nota.* La población es 60 colaboradores.



### 5.6.2. Muestra

Tipo probabilístico estratificado es la muestra (Tamayo, 1999), fue seleccionada mediante la división de la población en segmentos homogéneos para el estudio del fenómeno en cuestión.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

N: Población.

Z<sup>2</sup>: Valor crítico 95%.

p: Probabilidad de éxito 50%.

q: Probabilidad de fracaso 50%.

E<sup>2</sup>: Margen de error máximo aceptable 5%.

$$n = \frac{60 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{(60 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 52.011 = 53$$

**Tabla 3**

*Muestra estratificada.*

N°	Detalle	Sub total	Proporción	Muestra
1	Gerencia	1	0.883	0.883
2	Contaduría	1	0.883	0.883
3	Secretariado	1	0.883	0.883
4	Auxiliar contable	1	0.883	0.883
5	Jefe supervisor	8	0.883	7.064
6	Operarios	48	0.883	42.384
Total		60		53

*Nota.* La muestra estratificada es de 53 colaboradores.



## 5.7. Técnicas e instrumentos

### 5.7.1. Técnica

El estudio utilizó la encuesta como principal instrumento, la recopilación de datos, siguiendo las directrices metodológicas establecidas por la investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

### 5.7.2. Instrumento

Se empleó una encuesta organizada bajo la escala de Likert, una herramienta validada de acuerdo a los estándares fijados en la literatura especializada (Hernández & Mendoza, 2018).

## 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

### 5.8.1. Confiabilidad

Se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach para verificar la uniformidad interna del instrumento, estudio llevado estadísticamente en IBM SPSS realizado en este programa (Vara-Horna, 2010).

**Tabla 4**

*Estadísticas de fiabilidad.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	24

*Nota.* Resultado de confiabilidad.

Indicador "alfa de Cronbach" es 0,800 (80%), es significativa la coherencia interna del cuestionario.

### 5.8.2. Validez

Fue validado el instrumento a través de la valoración de un especialista por el Dr. Robbins Flores Aguilar.



## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

Estudio intitulado “efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025”, tabulación realizada en IBM SPSS versión 27, junto con su interpretación detallada.

## 5.10. Contrastación de hipótesis

### 5.10.1. Hipótesis general

#### Planteamiento de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No está relacionado significativamente entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**H<sub>a</sub>:** Está relacionado significativamente entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

#### Nivel de significancia

5% de alfa.

#### Estadística de prueba

Se aplicó la prueba estadística Tau-b de Kendall para los datos no paramétricos.

#### Calculo P valor

#### Tabla 5

*Supuesto general.*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall ordinal	,722	,071	8,659	,000
N de casos válidos	53			

*Nota.* Valor p: 0,000.



## Interpretación

Es significativa el vínculo de entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional de a acuerdo a la estadística de Tau b de Kendall, que es 0,000, inferior a la propuesta de estadística alfa 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

### 5.10.2. Hipótesis específica 1

#### Planteamiento de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

#### Nivel de significancia

5% de alfa.

#### Estadística de prueba

Se aplicó la prueba estadística Tau-b de Kendall para los datos no paramétricos.

#### Calculo P valor

#### Tabla 6

*Supuesto específico 1.*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall ordinal	,644	,076	6,913	,000
N de casos válidos	53			

*Nota.* Valor p: 0,000.



**Interpretación**

Es significativa el vínculo de entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional de acuerdo a la estadística de Tau b de Kendall, que es 0,000, inferior a la propuesta de estadística alfa 0,005, así pues, se descarta la hipótesis nula.

**5.10.3. Hipótesis específica 2**

**Planteamiento de hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**Nivel de significancia**

5% de alfa.

**Estadística de prueba**

Se aplicó la prueba estadística Tau-b de Kendall para los datos no paramétricos.

**Calculo P valor**

**Tabla 7**

*Supuesto específico 2.*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall ordinal	,704	,066	9,031	,000
N de casos válidos	53			

*Nota.* Valor p: 0,000.



**Interpretación**

Es significativa el vínculo de entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional de acuerdo a la estadística de Tau b de Kendall, que es 0,000, inferior a la propuesta de estadística alfa 0,005, así pues, se descarta la hipótesis nula.

**5.10.4. Hipótesis específica 3**

**Planteamiento de hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**Nivel de significancia**

5% de alfa.

**Estadística de prueba**

Se aplicó la prueba estadística Tau-b de Kendall para los datos no paramétricos.

**Calculo P valor**

**Tabla 8**

*Supuesto específico 3.*

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por Tau-b de Kendall ordinal	,375	,110	3,283	,001
N de casos válidos	53			

*Nota.* Valor p: 0,000.



## Interpretación

Es significativa el vínculo de entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional de acuerdo a la estadística de Tau b de Kendall, que es 0,001, inferior a la propuesta de estadística alfa 0,005, así pues, se descarta la hipótesis nula.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

##### 6.1.1. Nivel de correlación

**Tabla 9**

*Nivel de relación.*

Coeficiente	Interpretación
0,00 a 0,19	Correlación positiva muy baja.
0,20 a 0,39	Correlación positiva baja.
0,40 a 0,59	Correlación positiva moderada.
0,60 a 0,79	Correlación positiva buena.
0,80 a 1,00	Correlación positiva muy buena
0,00 a -0,19	Correlación negativa muy baja.
0,20 a -0,39	Correlación negativa baja.
0,40 a -0,59	Correlación negativa moderada.
0,60 a -0,79	Correlación negativa buena.
0,80 a -1,00	Correlación negativa muy buena.

*Nota.* Coeficiente de relación, por, Hernández et al. (2014).



**6.1.2. Prueba de normalidad**

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Efectividad del liderazgo	,276	53	,000	,865	53	,000
Inteligencia emocional	,211	53	,000	,923	53	,002

*Nota.* Datos mayores a 50.

**Interpretación**

Según Kolmogorov Smirnov como estadístico, el resultado de p valor es 0.000 que son menores al alfa de 0.05; Se calcula que los datos no poseen una distribución normal, los cuales se examinarán posteriormente con Rho de Spearman.

**6.1.3. Objetivo general**

**Tabla 11**

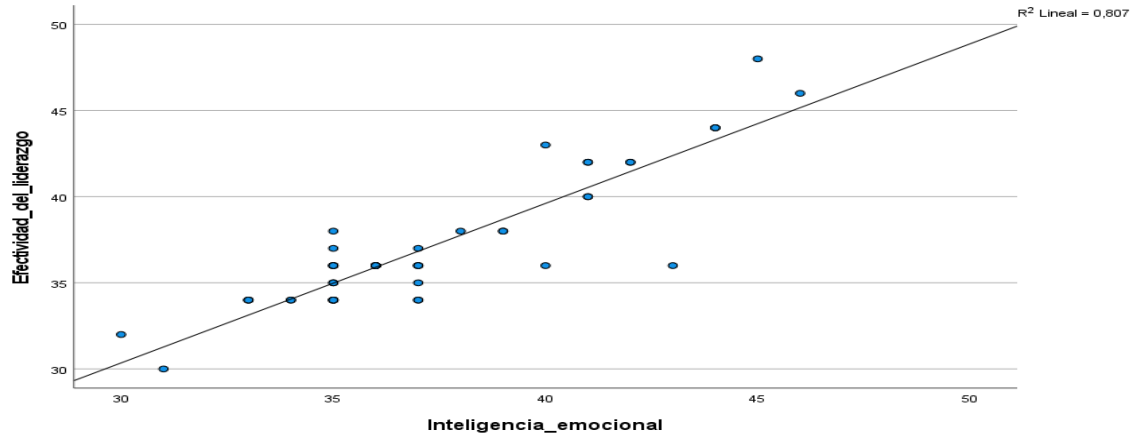
*Vínculo de efectividad del liderazgo e inteligencia emocional.*

			Efectividad del liderazgo	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Efectividad del liderazgo	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

*Nota.* Trabajo de campo, marzo 2025.

**Figura 1**

*Vínculo de efectividad del liderazgo e inteligencia emocional.*



Nota. Tabla 11.

### Interpretación

Según Rho de Spearman como estadístico, la correlación positiva muy buena de la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional porque es de 0,816 (81,6%).

#### 6.1.4. Objetivo específico 1

**Tabla 12**

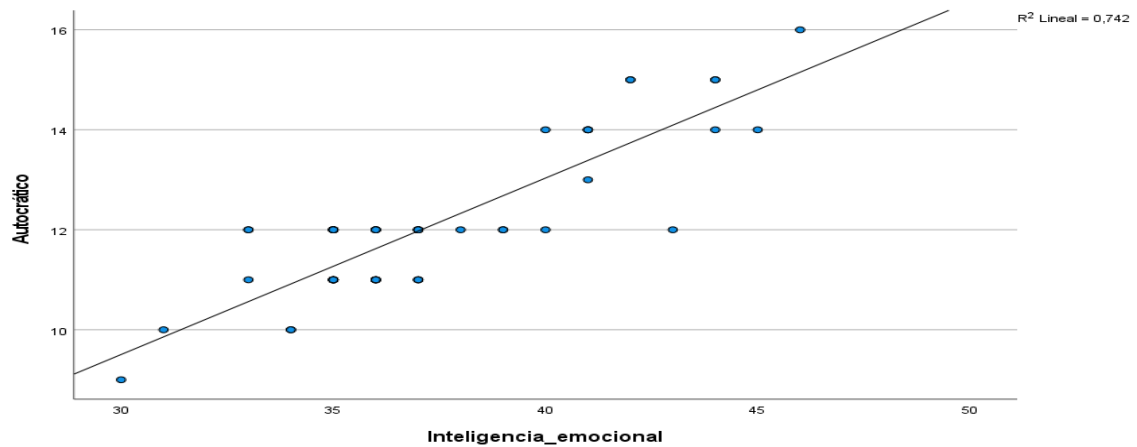
*Vínculo de liderazgo autocrático e inteligencia emocional.*

			Autocrático	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Autocrático	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota. Trabajo de campo, marzo 2025.

**Figura 2**

*Vínculo de liderazgo autocrático e inteligencia emocional.*



Nota. Tabla 12.

**Interpretación**

Según Rho de Spearman como estadístico, la correlación positiva buena del liderazgo autocrático e inteligencia emocional porque es de 0,737 (73,7%).

**6.1.5. Objetivo específico 2**

**Tabla 13**

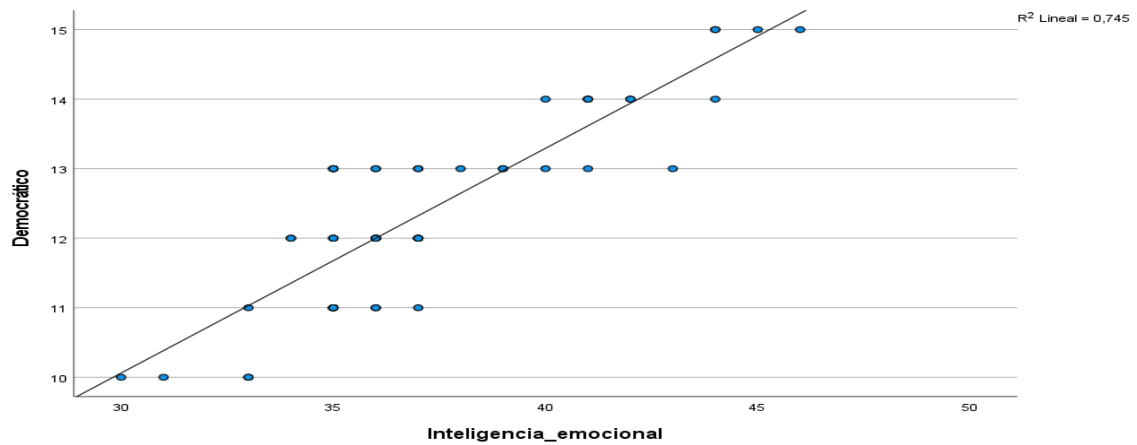
*Vínculo de liderazgo democrático e inteligencia emocional.*

			Democrático	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Democrático	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Inteligencia emocional	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

Nota. Trabajo de campo, marzo 2025.

**Figura 3**

*Vínculo de liderazgo democrático e inteligencia emocional.*



Nota. Tabla 13.

**Interpretación**

Según Rho de Spearman como estadístico, la correlación positiva buena del liderazgo democrático e inteligencia emocional porque es de 0,799 (79,9%).

**6.1.6. Objetivo específico 3**

**Tabla 14**

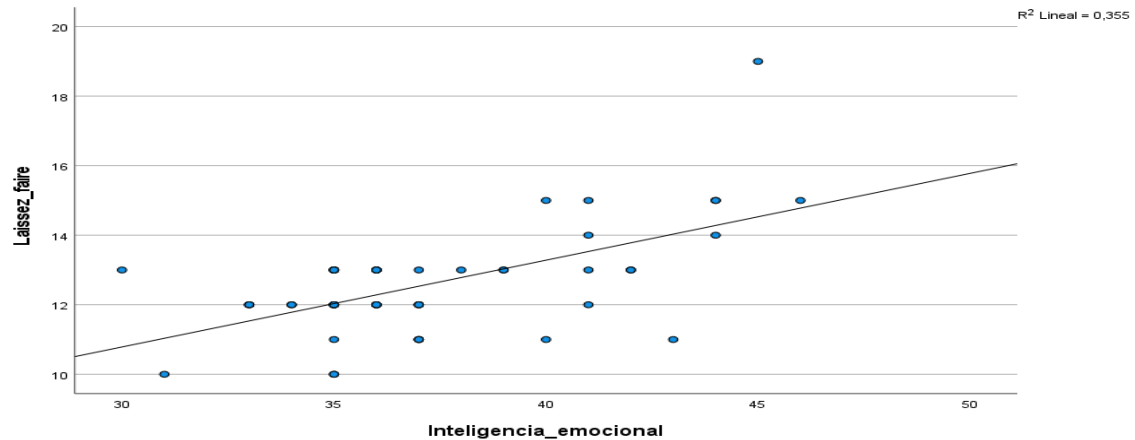
*Vínculo de liderazgo laissez faire e inteligencia emocional.*

		Laissez faire	Inteligencia emocional
Rho de Spearman	Laissez faire	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,462**
		N	53
	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	,462**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	53

Nota. Trabajo de campo, marzo 2025.

**Figura 4**

*Vínculo de liderazgo laissez faire e inteligencia emocional.*



Nota. Tabla 14.

### Interpretación

Según Rho de Spearman como estadístico, la correlación positiva moderada del liderazgo laissez faire e inteligencia emocional porque es de 0,462 (46,2%).

### 6.2. Discusión de resultados

La investigación titulada “efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025” el estudio se fundamenta en la identificación de una problemática real, en la que se valoró la fiabilidad del instrumento a través del coeficiente “alfa de Cronbach”, citado por Vara Horna. Este análisis, ejecutado en el software SPSS, obtuvo un resultado de 0,800, indicando un alto grado de consistencia entre las variables de eficacia del liderazgo y competencia emocional. Asimismo, el cuestionario empleado para la recolección de información fue sometido a validación por un especialista en la materia. La investigación permitió analizar el liderazgo efectivo y la inteligencia emocional en los empleados de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca durante el año 2025.



Durante el desarrollo del estudio, se presentaron ciertas restricciones, como la disponibilidad limitada de tiempo por parte de los colaboradores para participar en la recopilación de datos. No obstante, esta dificultad fue solventada mediante estrategias alternativas que permitieron mantener el control metodológico y garantizar la continuidad de la investigación.

La correlación positiva muy buena de la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en comparación de Asemi y Farajzadeh (2025) mejoró significativamente, Lee et al. (2023) tenían relaciones directas, significativas y positivas, Silva (2022) señalando una correlación positiva alta, Guerra (2022) existe una correlación significativa, Ramos (2023) encontraron puntuaciones significativas, Saavedra (2024) demuestra que no influyen de forma positiva y significativa. La correlación positiva buena del liderazgo autocrático e inteligencia emocional en comparación de Bayighomog y Arasli (2022) estaban relacionados de forma curvilínea, Montoya (2023) indica una correlación positiva, Castillo (2024) conforme se incrementa la inteligencia emocional, se produce un mayor nivel de empatía. La correlación positiva buena del liderazgo democrático e inteligencia emocional en comparación de Ertiö et al. (2024) es esencial la transparencia y la confianza, Bernal (2022) encuentra en un nivel bajo, Flores (2022) existe correlación significativa. La correlación positiva moderada del liderazgo laissez faire e inteligencia emocional porque en comparación de Karakus et al. (2024) reducen significativamente su estrés, Amasifuén y Reyna (2023) si existe relación significativa, Velasquez (2023); muestra una relación fuerte y significativa.

La contribución de este estudio nos permite constatar que hay algunas variables que pueden ser ajustadas para futuros estudios, tales como la eficacia del liderazgo y la inteligencia emocional en los trabajadores, al ser vinculadas a entidades o departamentos de la organización.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA:** El objetivo general fue determinar la relación entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, al que se llegó que existe relación de 81,6%, calculado con el estadístico de Rho de Spearman, con el P-valor 0,000, el cual es menor al alfa 0,05, con lo que se concluye que es positiva muy buena la relación de efectividad del liderazgo e inteligencia emocional.
- SEGUNDA:** El objetivo específico 1, fue determinar la relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, al que se llegó que existe relación de 73,7%, calculado con el estadístico de Rho de Spearman, con el P-valor 0,000, el cual es menor al alfa 0,05, con lo que se concluye que es positiva buena la relación de liderazgo autocrático e inteligencia emocional.
- TERCERA:** El objetivo específico 2, fue determinar la relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, al que se llegó que existe relación de 9,9%, calculado con el estadístico de Rho de Spearman, con el P-valor 0,000, el cual es menor al alfa 0,05, con lo que se concluye que es positiva buena la relación de liderazgo democrático e inteligencia emocional.
- CUARTA:** El objetivo específico 3, fue determinar la relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, al que se llegó que existe relación de 46,2%, calculado con el estadístico de Rho de Spearman, con el P-valor 0,001, el cual es menor al alfa 0,05, con lo que se concluye que es positiva moderada la relación de liderazgo laissez faire e inteligencia emocional.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** A la directiva de la empresa mayorista, que debe comprender cómo influye su liderazgo basado en la inteligencia emocional de los integrantes del equipo y modificarlo para fomentar un lugar de trabajo productivo que respalde el crecimiento personal y laboral de cada uno de ellos. Además, la formación continua en inteligencia emocional hará que el equipo sea más resistente y eficaz, lo que ayudará a la empresa en su conjunto, además de al personal.
- SEGUNDA:** A la directiva, aunque el estilo autocrático no fomenta mucho la autonomía, el directivo puede promover la inteligencia emocional siendo empático, comprendiendo cómo se sienten los empleados y reconociendo los logros individuales en lugar de la rigidez en la toma de decisiones. El directivo también debe reconocer las contribuciones de los empleados para aumentar su autoestima y reforzar la empatía.
- TERCERA:** A la directiva, promover la escucha activa como gestor, modelando cómo escuchar a los miembros del personal. Esto ayuda al equipo a gestionar las emociones para la formación en inteligencia emocional, fomentando la autoconciencia y la regulación emocional de los miembros del personal a través de talleres, lo que les permite comunicarse más eficazmente y resolver conflictos.
- CUARTA:** A la directiva, a pesar de no tener supervisión directa, los directivos deben asegurarse de que los miembros del personal tengan acceso a programas de coaching o apoyo psicológico. En un estilo de liderazgo laissez-faire, el refuerzo positivo puede ayudar a mantener la motivación de los trabajadores y su vínculo emocional con las metas de la empresa.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amasifuén, G. C. I., & Reyna, S. R. (2023). *Inteligencia emocional y efectividad de liderazgo en la dirección regional de educación Moyobamba – 2023* [Título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/139096>
- Asemi, H., & Farajzadeh, N. (2025). Improving EEG signal-based emotion recognition using a hybrid GWO-XGBoost feature selection method. *Biomedical Signal Processing and Control*, 99, 106795. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bspc.2024.106795>
- Ayoub, P. J. L. (2011). *Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública*. Lulu.com. <https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C>
- Bayighomog, S. W., & Arasli, H. (2022). Reviving employees' essence of hospitality through spiritual wellbeing, spiritual leadership, and emotional intelligence. *Tourism Management*, 89, 104406. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104406>
- Bello, D. Z., Rionda, S. H. D., & Rodríguez, P. M. E. (2010). *La inteligencia emocional y su educación*.
- Bernal, W. E. A. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo efectivo del personal en el Banco de Crédito del Perú, Norte Chico, 2022* [Título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92614>
- Castillo, C. C. M. (2024). *Inteligencia emocional y empatía en estudiantes de la Facultad de Enfermería, UNA Puno - 2023* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21323>
- Davila, B. (2006). *Apuntes de Probabilidad y Estadística*. ITESM.
- Ertiö, T., Eriksson, T., Rowan, W., & McCarthy, S. (2024). The role of digital leaders' emotional intelligence in mitigating employee technostress. *Business Horizons*, 67(4), 399–409. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.03.004>
- Flores, M. J. (2022). *Relación de los estilos de liderazgo con el engagement laboral en la Municipalidad Provincial de San Román, periodo: 2019* [Título profesional, Universidad



- Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17678>
- Goleman, D. (2000). *Liderazgo Eficaz. Seis estilos de liderazgo*. Business Review.
- Goleman, D., Cherniss, C., & Bennis, W. (2006). *Inteligencia Emocional En El Trabajo: Cómo Seleccionar Y Mejorar La Inteligencia Emocional En Individuos, Grupos Y Organizaciones*. Kairós, Editorial S.A.
- Goleman, D., Cherniss, C., Díez, M. P., & Bennis, W. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo: Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Editorial Kairós. <https://books.google.com.pe/books?id=jvCbDwAAQBAJ>
- Guerra, F. R. M. del C. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo en estudiantes de prácticas preprofesionales de una escuela profesional en una universidad privada de Chiclayo* [Título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103919>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. Graw Hill.
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Karakus, K., Mehmet, M., Toprak, T., Mustafa, M., Caliskan, C., Omer, O., & Crawford, C. M. (2024). Teachers' affective and physical well-being: emotional intelligence, emotional labour and implications for leadership. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 469–485. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/IJEM-07-2023-0335>
- Lee, C.-C., Yeh, W.-C., Yu, Z., & Lin, X.-C. (2023). The relationships between leader emotional intelligence, transformational leadership, and transactional leadership and job performance: A mediator model of trust. *Heliyon*, 9(8), e18007. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18007>
- Lumbreras, C. C. (2013). *Entrenamiento emocional en el trabajo*. ESIC Editorial. <https://books.google.com.pe/books?id=DtzHBAAAQBAJ>
- Mendez, C. (2011). *Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias*



*empresariales*. Editorial Lumusa.

Montoya, N. A. R. (2023). *Inteligencia emocional y el desarrollo del liderazgo en estudiantes de administración en una universidad pública, Callao - 2023* [Título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/135866>

Nachtigall, P. (2018). *Inteligencia emocional en la empresa: Cómo desarrollar un liderazgo óptimo*. Ediciones Granica. <https://books.google.com.pe/books?id=FcSgDwAAQBAJ>

Pino, R. (2010). *Manual de la Investigación Científica: Guías metodológicas para elaborar planes y tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Ramos, T. I. R. (2023). *Efectividad del programa de inteligencia emocional y su influencia en el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales en docentes de un centro educativo privado en Juliaca, 2023* [Título profesional, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/7374>

Saavedra, M. M. (2024). *Estilos de liderazgo de los gerentes y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos en la municipalidad provincial de San Román, Perú* [Título profesional, Universidad Nacional de Juliaca]. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/340>

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Inteligencia emocional. *Imaginación, Conocimiento y Personalidad*, 9(3), 185–211.

Salovey, P., & Mayer, J. D. (1989). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

Silva, S. R. (2022). *Liderazgo efectivo y calidad de gestión educativa en las instituciones educativas públicas del distrito de Santa Catalina de Mossa 2021* [Título profesional, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78485>

Sociedad Civil. (2001). Liderazgo efectivo en organizaciones sociales. In *Programa de capacitación y metodología | División de organizaciones sociales* (p. 13). Gobierno de Chile.

Tamayo, T. M. (1999). *Metodología formal de la investigación científica*. Limusa.



- Torres, G. P., & Contreras, C. A. (2012). *Factors that influence leadership of the financial sector managers in the city of Cucuta , Norte de Santander.*
- Vara-Horna, A. A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing.* Universidad de San Martín de Porres.
- Velasquez, M. W. E. (2023). *El liderazgo directivo y su relación con los compromisos de desempeño en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 307 Chucuito - Juli 2022* [Título profesional, Universidad Nacional del Altiplano].  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21763>
- Zenger, J. H., Folkman, J., & Benavent, E. A. (2012). *El líder extraordinario.* Profit Editorial.  
[https://books.google.com.pe/books?id=5R0BZ\\_gWfKgC](https://books.google.com.pe/books?id=5R0BZ_gWfKgC)
- Ziegler, E. (2024). *Inteligencia emocional - El arte de leer a la gente: Cómo aprender a percibir, entender y controlar los sentimientos a través de la atención y la empatía.* TM Publishing.  
<https://books.google.com.pe/books?id=gwgCEQAAQBAJ>



## ANEXOS



## Anexo 1: Matriz de Consistencia

### TÍTULO: EFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025

Problema	Hipótesis	Objetivo	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>Problema general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Variable 1.</b>	1.1. Autocrático	1.1.1. Obediencia 1.1.2. Lealtad 1.1.3. Observancia de los roles 1.1.4. Ejercicio de poder	<b>Enfoque:</b> Cuantitativo
¿Cómo está relacionado la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?	Está relacionado significativamente entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.	Determinar la relación entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.	<b>Efectividad del liderazgo</b>  Ayoub (2011, p. 32)	1.2. Democrático	1.2.1. Promover el bienestar 1.2.2. Discutir las decisiones tomadas 1.2.3. Recibir las opiniones 1.2.4. Solicitud de consejos	<b>Método:</b> Deductivo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>		1.3. Laissez faire	1.3.1. Otorga libertad 1.3.2. Proporciona materiales 1.3.3. Interviene a las dudas 1.3.4. Conformista e irracional	<b>Tipo:</b> Aplicativo
<b>PE1</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?	<b>HE1</b> La relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, es significativo.	<b>OE1</b> Determinar la relación entre el liderazgo autocrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.				<b>Nivel:</b> Correlacional
<b>PE2</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?	<b>HE2</b> La relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, es significativo.	<b>OE2</b> Determinar la relación entre el liderazgo democrático e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.	<b>Variable 2.</b>	2.1. Conciencia de uno mismo	2.1.1. Autoconciencia emocional 2.1.2. Valoración adecuada de uno mismo 2.1.3. Confianza en uno mismo	<b>Diseño:</b> Transversal – No experimental
			<b>Inteligencia emocional</b>  Nachtigall (2018, p. 9)	2.2. Autogestión	2.2.1. Autocontrol emocional 2.2.2. Fiabilidad 2.2.3. Meticulosidad	<b>Población:</b> <b>60</b> , colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano.
<b>PE3</b> ¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025?	<b>HE3</b> La relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025, es significativo.	<b>OE3</b> Determinar la relación entre el liderazgo laissez faire e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.		2.3. Conciencia social	2.3.1. Empatía y comprensión 2.3.2. Orientación al servicio 2.3.3. Conciencia organizativa	<b>Muestra:</b> <b>53</b> , colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano.
				2.4. Gestión de relaciones sociales	2.4.1. Influencia 2.4.2. Comunicación 2.4.3. Resolución de conflictos	<b>Técnica:</b> Encuesta
						<b>Instrumento:</b> Cuestionario



### Anexo 2: Matriz de datos

EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17	It
1	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Bueno	Malo	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	
2	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno	Muy Bueno	Muy
3	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	
4	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	
5	Malo	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	Malo	F
6	Malo	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	Regular	Malo	Regular	
7	Regular	Malo	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Malo	Regular	F
8	Regular	Malo	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Regular	Malo	Regular	Regular	Malo	Bueno	Regular	Malo	
9	Malo	Regular	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Malo	
10	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Malo	Regular	
11	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Malo	Regular	
12	Regular	Malo	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Regular	Regular	F
13	Malo	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Malo	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Malo	
14	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	F
15	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
16	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	F
17	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	F
18	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	F
19	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	F
20	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	
21	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	F
22	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	F
23	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	F
24	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	
25	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	F
26	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	F
27	Muy Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Regular	Regular	Regular	
28	Malo	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	Regular	Malo	Regular	Bueno	Muy Malo	Malo	F
29	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Malo	Regular	
30	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	Bueno	Regular	Malo	Regular	Regular	Regular	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO

EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Items1	Númerico	8	0	¿Cómo es la obediencia de los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitana?	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Items2	Númerico	8	0	¿Cómo es la lealtad del líder en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitana?	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Items3	Númerico	8	0	¿Cómo es la observancia de los roles en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitan...	{y Malo}... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Items4	Númerico	8	0	¿Cómo es el ejercicio de poder en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitana?	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Items5	Númerico	8	0	¿Cómo promover el bienestar en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitana?	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Items6	Númerico	8	0	¿Cómo discuten las decisiones tomadas en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropol...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Items7	Númerico	8	0	¿Cómo reciben las opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitana?	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Items8	Númerico	8	0	¿Cómo es la solicitud de consejos opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metr...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Items9	Númerico	8	0	¿Cómo es la otorga libertad opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolita...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Items10	Númerico	8	0	¿Cómo es la proporciona materiales opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Me...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Items11	Númerico	8	0	¿Cómo es la interviene a las dudas opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metr...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Items12	Númerico	8	0	¿Cómo es el conformista e irracional opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista M...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Items13	Númerico	8	0	¿Cómo es la autoconciencia emocional de opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayoris...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Items14	Númerico	8	0	¿Cómo es la valoración adecuada de uno mismo opiniones en los colaboradores de la Empresa ...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Items15	Númerico	8	0	¿Cómo es la confianza en uno mismo opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista ...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Items16	Númerico	8	0	¿Cómo es el autocontrol emocional de opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista ...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Items17	Númerico	8	0	¿Cómo es la fiabilidad opiniones en los colaboradores de la Empresa de Empresa Mayorista Metr...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Items18	Númerico	8	0	¿Cómo es la meticulosidad opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolita...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Items19	Númerico	8	0	¿Cómo es la empatía y comprensión opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista M...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Items20	Númerico	8	0	¿Cómo es la orientación al servicio opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metr...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Items21	Númerico	8	0	¿Cómo es la conciencia organizativa opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista M...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Items22	Númerico	8	0	¿Cómo es la influencia opiniones en los colaboradores de Empresa Mayorista Metropolitana?	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Items23	Númerico	8	0	¿Cómo es la comunicación opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolita...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Items24	Númerico	8	0	¿Cómo es la resolución de conflictos opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista M...	{1, Muy Mal... Ninguno		8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Autocrático	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
26	Democrático	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
27	Laissez faire	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
28	Conciencia...	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
29	Autogestión	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
30	Conciencia...	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
31	Gestión de...	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
32	Efectividad...	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	
33	Inteligencia...	Númerico	8	0		Ninguno Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO



### Anexo 3: Instrumento(s)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



### CUESTIONARIO

#### EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025

**El objetivo:** Determinar la relación entre la efectividad del liderazgo e inteligencia emocional en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano de Juliaca, año 2025.

**Las respuestas son:** Estrictamente confidenciales y anónimas y es preciso indicar que esta actividad responde netamente a fines académicos. Agradecemos sinceramente su colaboración.

**Instrucciones:** Use la siguiente escala de puntuación (1, 2, 3, 4, 5) marca con una "X" la alternativa seleccionada.

N°	ítems	1 = Muy malo	2 = Malo	3 = Regular	4 = Bueno	5 = Muy bueno
<b>Efectividad del liderazgo</b>						
<b>Autocrático</b>						
1	¿Cómo es la obediencia de los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano	1	2	3	4	5
2	¿Cómo es la lealtad del líder en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo es la observancia de los roles en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo es el ejercicio de poder en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
<b>Democrático</b>						
5	¿Cómo promover el bienestar en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo discuten las decisiones tomadas en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo reciben las opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo es la solicitud de consejos opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
<b>Laissez faire</b>						
9	¿Cómo es la otorga libertad opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo es la proporciona materiales opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo es la interviene a las dudas opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo es el conformista e irracional opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



Inteligencia emocional						
Conciencia de uno mismo						
13	¿Cómo es la autoconciencia emocional de opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo es la valoración adecuada de uno mismo opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo es la confianza en uno mismo opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
Autogestión						
16	¿Cómo es el autocontrol emocional de opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo es la fiabilidad opiniones en los colaboradores de la Empresa de Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo es la meticulosidad opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
Conciencia social						
19	¿Cómo es la empatía y comprensión opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo es la orientación al servicio opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo es la conciencia organizativa opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
Gestión de relaciones sociales						
22	¿Cómo es la influencia opiniones en los colaboradores de Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo es la comunicación opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo es la resolución de conflictos opiniones en los colaboradores de la Empresa Mayorista Metropolitano?	1	2	3	4	5

**\*\*\*Gracias por su participación\*\*\***



## Anexo 4: Validez del instrumento



### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO DE TESIS:

**EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025**

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Roberto Flores Aguilar
- PROFESIÓN: Exp. Administración
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Doctor

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS					
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \frac{42}{50}$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: Juliaca 21 de abril de 2023

Firma del experto

DNI N° 82426851

N° celular 912645614



Anexo 5: Evidencias de recojo de datos



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 29/08/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: EYNER ALEXANDER SUCASAIRE APAZA

Dirección: JR. TEODORO VARCALCEL MZ E1 L1

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75712019

Teléfono: 935190004 email: alexeyner123@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: EFFECTIVIDAD DEL LIDERAZGO E INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA  
EMPRESA MAYORISTA METROPOLITANO DE JULIACA, AÑO 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Efectividad del liderazgo e inteligencia emocional

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller     Título     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo

### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y Dirección de Empresas (5311-UNESCO)



Firma de Autor



huella digital

29/08/2025

Fecha