

Inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo de las medianas empresas del sector comercial de la ciudad de Machala

por Benavides Cely Karen Rashell
Enriquez Patiño Michelle Rosario

Fecha de entrega: 29-feb-2024 03:02p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2308184427

Nombre del archivo: TESIS_FINAL-1.docx (2.72M)

Total de palabras: 12172

Total de caracteres: 68311

Inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo en las medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	documentop.com Fuente de Internet	1%
2	biblioteca.ucateci.edu.do Fuente de Internet	1%
3	revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	vsip.info Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Centro Universitario Cardenal Cisneros Trabajo del estudiante	<1%
6	www.alibrate.com Fuente de Internet	<1%
7	caelum.ucv.ve Fuente de Internet	<1%
8	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1%

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

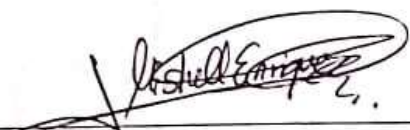
Las que suscriben, ENRIQUEZ PATIÑO MICHELLE ROSARIO y BENAVIDES CELY KAREN RASHELL, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado Inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo de las medianas empresas del sector comercial de la ciudad de Machala., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



ENRIQUEZ PATIÑO MICHELLE ROSARIO

0750263147



BENAVIDES CELY KAREN RASHELL

0751009994

DEDICATORIA

Quiero dedicar esto a quienes han sido pilar fundamental en este camino:

En primer lugar, a Dios, fuente de amor y energía por transformar mis frustraciones en motivaciones y por guiar cada paso de este camino hacia mis metas.

A mi familia, les debo un inmenso reconocimiento por su sacrificio día a día y apoyo incondicional. Sus palabras de aliento y recordatorios de que el cielo es el límite han sido mi inspiración.

A mis mascotas, Anita (+) y Rocco, mis fieles compañeros de vida, por su compañía reconfortante durante las largas noches de estudio.

Este logro no habría sido posible sin su ayuda y presencia constante.

A todos ellos, les dedico este logro con mucha gratitud.

Karen Rashell Benavides Cely

Este trabajo realizado agradezco y dedico a Dios quien ha sido el pilar fundamental para llegar a cumplir todos los propósitos planteados.

A mi amada madre, quien ha sido mi inspiración y apoyo incondicional a lo largo de este camino académico. Gracias por tu amor inquebrantable y tus palabras de aliento que me han impulsado a alcanzar mis metas.

A mis queridos hermanos, cuyo apoyo y aliento han sido fundamentales en cada etapa de esta travesía académica.

Y a mi preciosa hija Domenica, quien ha sido mi razón de ser y mi mayor motivación para superarme cada día. Tu presencia en mi vida ha dado un significado aún más profundo a cada logro alcanzado. Que este trabajo sea un testimonio de mi amor por ti y mi compromiso con tu futuro.

¡Gracias por ser mi fuente constante de inspiración y motivación!

Michelle Rosario Enriquez Patiño

Contenido	
CAPÍTULO I	VIII
1.1 OBJETO DE INVESTIGACION	VIII
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	IX
1.3 OBJETIVOS	XI
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	XI
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	XI
1.4 JUSTIFICACION	XII
2. MARCO TEORICO	XIII
2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL	XIII
2.1.1. TEORIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL	XVI
2.2. RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.....	XIX
2.3. INTELIGENCIA EMOCIONAL E INTELIGENCIA INTELLECTUAL	XX
2.4. IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO EMPRESARIAL	XXI
2.5. LIDERAZGO	XXII
2.6 ESTILOS DE LIDERAZGO	XXIII
2.8. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL LIDERAZGO DE LAS EMPRESAS	XXV
2.9. LIDERAZGO POSITIVO EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS	XXVI

2.10. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO	XXVII
3. CAPITULO III METODOLOGIA DEL PROYECTO	XXVIII
3.1.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION	XXVIII
3.1.2. TIPOS DE INVESTIGACION	XXVIII
3.1.3. NIVEL DE INVESTIGACION	XXIX
3.1.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	XXX
3.1.5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	XXX
3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECIÓN DE DATOS	XXXI
3.5.1 POBLACIÓN UNIVERSO	XXXI
3.5.2 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO	XXXI
3.5.3 TAMAÑO DE MUESTRA	XXXI
3.6 TECNICAS DE RECOLECIÓN DE DATOS.....	XXXII
3.6.1. ENCUESTA.....	XXXII
3.6.2. PRESENTACION DE RESULTADOS	XXXII
4. CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION	LIV
4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS (MÁS RELEVANTES).....	LIV
4.2. CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS	LIV
4.3 PROPUESTA INTEGRADORA.....	LV
4.4 VALORACION DE LA FACTIBILIDAD	LVII
4.4.1. DIMENSIÓN TÉCNICA.....	LVII
4.4.2. DIMISSION ECONOMICA.....	LIX
4.4.3. DIMENSIÓN SOCIAL.....	LIX

4.4.4. DIMENSIÓN AMBIENTAL	LX
5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	LX
5.1. CONCLUSIONES	LX
5.2. RECOMENDACIONES.....	LXIII

CAPÍTULO I

1.1 OBJETO DE INVESTIGACION

El objeto de estudio del presente proyecto de investigación se focaliza en analizar las medianas empresas del sector comercial de la ciudad de Machala, en las que se estudian a sus líderes y su conexión con la inteligencia emocional para ver el desempeño de productividad de la empresa.

Conforme se abordan las particularidades de la inteligencia emocional, se busca identificar los patrones conductuales de los líderes de las organizaciones comerciales en las interacciones con usuarios y/o clientes, colaboradores y proveedores, para volverse más eficientes y lograr la maximización de las utilidades.

Es un tema de trascendental importancia en la dinámica comercial, ya que el éxito o fracaso financiero de los emprendedores está condicionado por la capacidad del líder para influir positivamente con los mecanismos de motivación, los canales de comunicación, las condiciones para el trabajo en equipo y el empoderamiento que genera entre los integrantes los colaboradores de la unidad de negocios, la micro o medianas empresas.

A su vez, la inteligencia emocional alude a la capacidad de resiliencia que pueda adoptar el líder frente a las disyuntivas provocadas por momentos de crisis económica, muy frecuentes en las actividades de distribución de bienes y servicios con valor de cambio, que inclusive son factores causales de estados depresivos que afectan la estabilidad del talento humano, la solvencia de la empresa hasta ponerlas al borde del colapso. Su abordaje es altamente coadyuvante a la formación profesional, al analizar las implicaciones derivadas de los atributos del líder para plantear acciones estratégicas de afrontamiento de situaciones adversas para alcanzar el éxito comercial.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Ecuador se caracteriza por ser un país de emprendedores, en los ámbitos de la micro, mediana y gran empresa, sin embargo existen factores íntimamente imbricados a lo actitudinal que afecta la estabilidad de las unidades de intercambio de bienes y servicios, avocándolas al colapso y desaparición; quiebra económica en la que mayor responsabilidad tienen los aspectos emocionales que traban la inteligencia para diseñar acciones estratégicas que les permita hacer frente a momentos hostiles, que en economía con frecuencia suelen ser cíclicos, pero que al no estar preparados los propietarios de las empresas, desechan las posibilidades de reforzamiento, llegando al cierre de las operaciones comerciales, tal como sucede con las medianas empresas del sector comercial del cantón Machala.

Otros de los nudos críticos que enfrenta el sistema empresarial en todos los niveles es el liderazgo; este es un factor crucial en la gestión de calidad de los procesos inherentes con la naturaleza de los bienes tangibles e intangibles que oferta la empresa. Un liderazgo eficiente es sinónimo de éxito tanto en lo financiero, como en la productividad del talento humano, consecuentemente, en la satisfacción de los usuarios o clientes.

Lo que se identifica en las pequeñas empresas, es precisamente la debilidad en los liderazgos, pues a menudo se confunde el liderazgo con el autoritarismo, en parte ejercido por los dueños de las unidades comerciales o en gran parte, por los delegados que fungen en el rol de direccionar, pero que, con frecuencia, resultan en cuadros de controversia y tensión al interior de las empresas, afectando ostensiblemente el rendimiento y lógicamente las utilidades.

La cuestión es que los inversionistas medianos, no integran en sus planes de negocios la importancia del líder; el interés está concentrado en la disponibilidad del capital, las mercancías y el mercado, lo que se convierte en uno de los errores altamente

significativos; al dejar de contemplar la integración del líder, se deja por fuera la posibilidad del entrenamiento de la persona a quien se le asigna la tarea de dirigir, orientar y/o conducir a la empresa; que no necesariamente tiene que ser un profesional contratado, el rol de liderazgo puede ejercerlo el propietario de la unidad empresarial, eso implica que tienen que emprender en procesos de capacitación previa la implementación del emprendimiento, en técnicas de organización, planificación, ejecución y evaluación.

Actualmente, la inteligencia emocional y el liderazgo son parte de una misma diada, ya que el liderazgo transformacional ha rebasado la simplicidad de la dirección basada en la percepción del inversionista mediano en el liderazgo transaccional, un tipo de liderazgo que infiere en las emociones de los colaboradores, utilizando técnicas motivadoras que, si se maneja correctamente, logran que el talento humano se empodere de sus funciones y trabajen, no solo por la recompensa económica, sino por el reconocimiento espiritual.

Por lo tanto, el problema se radica en la deficiencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de las medianas empresas, debido a que en la actualidad existen líderes incapaces de contratar a un personal competente para la producción de la empresa; incapaces de entender cómo se sienten los trabajadores ocasionando un ambiente laboral bajo estrés, en la misma dirección, estos líderes no cuentan con habilidades para motivar al equipo de trabajo y normalmente les cuesta ser imparciales a la hora de afrontar un problema. Entonces, ¿la inteligencia emocional tiene influencia en el liderazgo de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de las medianas empresas del sector comercial de la ciudad de Machala.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar elementos de la inteligencia emocional que se desarrollen en las medianas empresas.
- Examinar características del liderazgo que tienen las empresas medianas del sector comercial.
- Establecer el impacto que tiene la inteligencia emocional en el liderazgo hacia las medianas empresas.

1.4 JUSTIFICACION

La inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo de las medianas empresas comerciales es un tema de mucha importancia e interés que merece exhaustiva búsqueda de información.

Las medianas empresas desempeñan un papel significativo en el crecimiento económico y generación de empleos en la ciudad de Machala. Investigar como la inteligencia emocional influye en el liderazgo es de gran relevancia debido a que se logra una mejora en la productividad y eficacia de las medianas empresas comerciales.

Dentro de este marco, la importancia de que un líder posea inteligencia emocional reside en su capacidad para guiar de manera efectiva a un equipo de trabajo más reducido en comparación con las grandes empresas. Si bien es cierto, al comprender y manejar tanto sus propias emociones como la de los trabajadores, el líder logra crear un ambiente laboral ameno y colaborativo que mejora las relaciones interpersonales y, en última instancia, impulsa la productividad.

La realización de este proyecto de investigación tiene como enfoque principal el investigar y justificar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de las medianas empresas comerciales, se han realizados diferentes investigaciones sobre la IE y el liderazgo en diferentes enfoques, aún existe una escasez de análisis enfocado en las medianas empresas de tamaño medio en la ciudad de Machala, proporcionando información valiosa para los líderes de medianas empresas comerciales, así como para la Universidad y profesionales interesados en el tema.

2. MARCO TEORICO

2.1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

A nivel macro, Mayer y Salovey fueron los pioneros en desarrollar el concepto de inteligencia emocional, sin embargo, fue Daniel Goleman quien se llevó el mérito, gracias a que con su destacada obra “Inteligencia emocional: por qué es más importante que el cociente intelectual” popularizó el beneficio de la inteligencia emocional en los campos administrativos (Goleman, 1998).

De hecho, la inteligencia emocional ha evolucionado y se ha convertido en un aspecto altamente relevante en el contexto empresarial actual.

En la misma línea los autores Cifuentes y otros (2020) indican que en la antigüedad, el liderazgo se manifiesta naturalmente, de manera que la aparición de figuras de liderazgo surge como una estrategia de supervivencia, ya que los seres humanos se sentían protegidos cuando estaban cerca de individuos fuertes que podían proporcionar dirección y motivación. En la actualidad no es muy distinto, ya que tanto en el ámbito político como en el empresarial y educativo, la necesidad de líderes sigue siendo relevantes ya que estos mismos instintos arraigados en nuestra biología continúan influyendo en nuestras preferencias. La presencia de un líder sólido que establezca un camino claro y que inspire a otros a seguirlo sigue siendo esencial para la sensación de seguridad y orientación en todos los ámbitos.

Al hablar de la inteligencia emocional y cómo influye en el liderazgo, hace referencia a los comportamientos de los líderes en el ámbito laboral. Según lo señalado, el autor Villa (2021) indica que “el componente emocional ha estado siempre en el liderazgo, pues éste siempre ha producido emociones, aunque en muchas ocasiones de modo negativo, provocando reacciones y sentimientos contrarios a lo pretendido” (pág. 120). Estas reacciones negativas generan una baja motivación, poca capacidad para

trabajar en equipo y un aumento de tensión en el lugar de trabajo, lo que eventualmente conducirá a un deterioro en el rendimiento de la empresa.

Es esencial que las organizaciones estén compuestas por personas con conocimientos y habilidades profesionales, pero también que cuenten con las competencias necesarias para gestionar y regular sus emociones de manera efectiva (Pérez y otros, 2022).

En las empresas de Ecuador, los autores Pinargote y Vidal (2021) identifican que “las pequeñas y medianas empresas conocen la importancia del liderazgo en la gestión organizacional; y, por otra parte, se evidencian casos en los que no se ha generado esta relación, o tan siquiera forma parte de su plan de acción” (pág. 3). En pleno siglo XXI las empresas son conscientes de la importancia de un buen liderazgo, pero aun así no forma parte de planes inmediatos para mejorar el ambiente laboral y su productividad.

Cabe resaltar que la inteligencia emocional de los líderes puede influir de manera positiva o negativa en el ambiente laboral, de manera que, si las empresas u organizaciones optaran por invertir en la contratación y formación de líderes, aquellos desarrollarían la capacidad de entender, gestionar regular sus emociones y las de sus colaboradores, por ende, contarían con habilidad para comunicar y consecuentemente estos líderes competentes lograrán un ambiente laboral saludable con motivación al personal y aptitudes para contratar personal adecuado.

No obstante, si la persona que va a dirigir la empresa u organización no está capacitada es probable que sea incapaz de comprender y regular sus propias emociones y las de los colaboradores, de manera que carecería de empatía; será incapaz para comunicarse y resolver conflictos en situaciones negativas por lo que generara un entorno desagradable y poco motivador.

Mientras que, en cuanto a los colaboradores es de suma importancia que sepan gestionar sus emociones sobre todo si está en un área de venta, debido a que en esta área tienden a involucrarse con un grupo mayor de personas por lo que tienen que poner en práctica la inteligencia emocional y la escucha activa, logrando así un mayor desempeño en el área de trabajo (Ortiz y otros, 2022).

Se pudo haber optado por el término "competencia emocional" en lugar de "inteligencia emocional", sin embargo, la elección de utilizar "inteligencia" se hizo con el propósito de establecer una conexión con la literatura histórica que ha abordado el concepto de inteligencia a lo largo de la historia (Mayer & Salovey, 1993).

Partiendo de aquello Mayer y otros (1999), definen la inteligencia emocional como “la capacidad de reconocer el significado de las emociones y sus relaciones, y de razonar y resolver problemas basándose en ellas” (pág. 268), estos autores se enfocan en que la inteligencia emocional es un rasgo psicológico que tiene que ver en cómo reconocer y controlar las emociones debido a que ellos consideran que al reconocerlas ayudan a resolver los problemas.

En 1995 el autor Daniel Goleman modifico y adapto la definición de la inteligencia emocional en su libro titulado “La inteligencia emocional”, el cual se popularizo a nivel mundial. En este contexto, Goleman 1995 como se citó en Martínez (2023), afirma que la inteligencia emocional es la capacidad para reconocer y gestionar nuestros propios sentimientos en situaciones específicas.

Hoy en día, la gran parte de los autores han conceptualizado a la inteligencia emocional de manera similar, tal y como lo indican los autores de referencia, en este caso Castro y otros (2023), exponen que la IE es la suma de habilidades que facilitan el manejo de las emociones propias y en las relaciones interpersonales.

Por el contrario, Mao y otros (2020) manifiestan que las personas que carecen de un nivel de autoestima alto tienden a tener pensamientos y actitudes negativas sobre su personalidad y su entorno.

En la actualidad, la Inteligencia emocional es esencial tanto para un liderazgo efectivo como para alcanzar la realización personal (Goleman, 2011).

2.1.1. TEORIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

La inteligencia emocional, en principio ha sido abordada con fines didácticos pedagógicos, concretamente en el ámbito psicología con el propósito de aplicarlo al mejoramiento de los aprendizajes, sin embargo, en lo que va del siglo XXI su aplicación se ha extrapolado a otras áreas, con énfasis a determinar los contenidos emocionales con los que opera la conciencia del ser humano. Entre los aportes teóricos sobre este tema se anotan los siguientes:

Salovey y Mayer

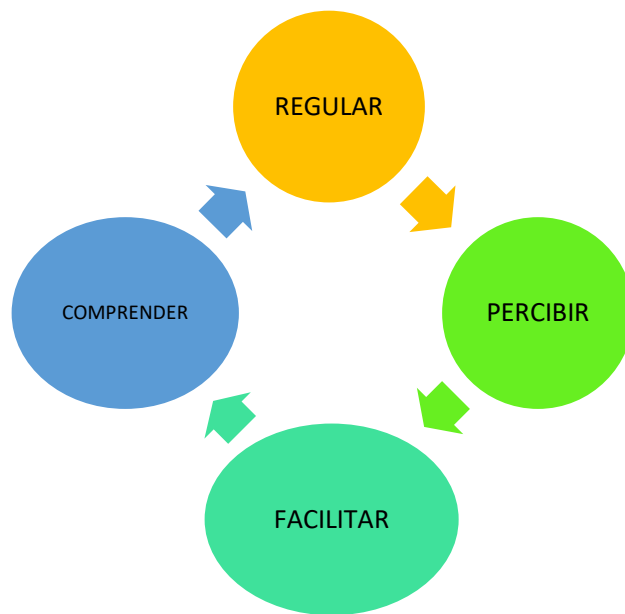
Para Salovey y Mayer, 1990 citado en Pérez y Filella (2019), la inteligencia emocional es “la habilidad para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar esta información para distinguir entre los propios pensamientos y acciones” (pág. 26). Así mismo, Mayer y Salovey (1993) argumenta que:

El alcance de la inteligencia emocional incluye la valoración verbal y no verbal y expresión de la emoción, la regulación de la emoción en uno mismo y en los demás, y la utilización del contenido emocional en la resolución de problemas (pág. 433).

Salovey y Mayer indican que la inteligencia emocional tiene 4 dimensiones, las cuales se pueden visualizar a continuación en la ilustración 1:

Ilustración 1:

Las cuatro dimensiones de la inteligencia emocional



Fuente: Elaborado por los autores.

La inteligencia emocional se desglosa en cuatro dimensiones esenciales. En primer lugar, implica la capacidad de percibir y expresar las emociones en el lugar y momento adecuado. La segunda dimensión, la facilitación emocional, se centra en resolver conflictos una vez que se perciben las emociones. Luego, la tercera dimensión enfatiza la comprensión emocional que permite identificar tanto las propias emociones como las de los demás. Por último, la cuarta dimensión, la regulación emocional, es la más compleja, ya que requiere gestionar las dimensiones anteriores para manejar las emociones negativas y fomentar las positivas (Berrocal & Cabello, 2021, pág. 36).

Goleman

Según Goleman (1998) se basa en que:

La inteligencia emocional no significa sólo "ser amable", porque hay momentos estratégicos en los que no se requiere precisamente la amabilidad sino, por el contrario, afrontar abiertamente una realidad incómoda que no puede eludirse por más tiempo..... la inteligencia emocional tampoco quiere decir que debemos dar rienda suelta a nuestros sentimientos y "dejar al descubierto todas nuestras intimidades" sino que se refiere a la capacidad de expresar nuestros propios sentimientos del modo más adecuado y eficaz, posibilitando la colaboración en la consecución de un objetivo común (pág. 11).

Goleman se basa en la necesidad de reconocer las propias emociones, aprender a gestionarlas y de manera responsable controlar las acciones y emociones en situaciones rígidas.

Robert Cooper

Cooper (1997) indica que "El quid está en la oportunidad: expresar apropiadamente aquellos sentimientos que sean pertinentes a su propósito y consecuentes con sus valores éticos" (pág. 36). El autor se basa en se deben aprovechar las habilidades de la inteligencia emocional ya que no solo sirve para la vida diaria, sino que también para aplicarlas en las organizaciones porque esta permitirá desarrollar un buen liderazgo.

Reuven Bar-On

Otro autor que ha desarrollado un concepto de la inteligencia emocional afirma que:

Ser emocional y socialmente inteligente es comprenderse y expresarse eficazmente, comprender y relacionarse bien con los demás y afrontar con éxito las exigencias, los desafíos y las presiones cotidianas. Esto se basa, ante todo, en la capacidad intrapersonal de ser consciente de uno mismo, de comprender sus fortalezas y debilidades y de expresar sus sentimientos y pensamientos de forma no destructiva. Según este modelo, la inteligencia emocional-social es una muestra representativa de competencias, habilidades y facilitadores emocionales y sociales interrelacionados que determinan con qué eficacia nos entendemos y expresamos, entendemos a los demás y nos relacionamos con ellos, y hacemos frente a las demandas diarias (Bar-On, 2006, pág. 3).

Por lo tanto, de acuerdo con el modelo de Bar-On, la inteligencia emocional es una composición de diferentes destrezas que se relacionan con las emociones que causan un impacto a la capacidad de resolver las demandas y problemas del entorno que lo rodea (Bar-On & Parker, 2018).

2.2. RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

La inteligencia emocional está estrechamente ligada al rendimiento laboral según Castro y otros (2023), ya que afecta el trabajo en equipo, la lealtad, el cumplimiento de tareas y la creación de un entorno emocionalmente saludable para el desarrollo óptimo de las actividades laborales.

Es de suma importancia comprender el impacto de la inteligencia emocional en el desempeño laboral debido a que los dos son conceptos que en la actualidad han tomado fuerza en la gerencia de las unidades empresariales medianas, a su vez están basadas en la capacidad de ir más allá del salario monetario para centrarse en el salario espiritual.

2.3. INTELIGENCIA EMOCIONAL E INTELIGENCIA INTELECTUAL

En las empresas comerciales de la ciudad de Machala se tomó una tesis denominada la inteligencia emocional, la resolución de conflictos en el aula y su relación con el desempeño del profesorado de la universidad central del Ecuador, en la que el autor Andrade (2017) formula un ejemplo en el siguiente texto:

En un caso hipotético, si usted fuese el gerente de una empresa y necesita contratar personal ¿A quién preferiría? Al aspirante que se muestra cognitivamente muy inteligente pero que tiene dificultades en adaptarse al medio laboral o al aspirante que no está muy dotado en su inteligencia general, pero muestra actitudes que sea adaptan perfectamente a la dinámica de la empresa. Este dilema no es nuevo, históricamente los sentimientos y emociones de las personas han sido motivo de mucha preocupación ya que empíricamente se ha podido identificar capacidades que afectan a las relaciones sociales, al aprendizaje, a la producción y en fin a casi todos los ámbitos de nuestra vida cotidiana (pág. 18).

Hoy en día, el mayor desafío de quienes busquen convertirse en líder según el autor Lotito (2022), es ayudar a que los seguidores confíen en sí mismos para alcanzar grandes metas, lo que fortalece su conexión con la organización, al mismo tiempo que se les anima a desarrollar su potencial de forma independiente. En el contexto empresarial comercial, es crucial contar con profesionales que posean habilidades cognitivas destacadas, especialmente cuando se enfrentan tareas de alta complejidad para lograr un rendimiento eficiente en el ámbito laboral.

La inteligencia emocional es crucial en los niveles superiores de una organización, donde las habilidades técnicas son menos relevantes. Las habilidades emocionales sitúan

a alguien en el centro de la organización, liderando y promoviendo cambios importantes a nivel organizacional (Enríquez y otros, 2021).

Goleman (2018) argumenta que la inteligencia emocional es el fundamento para que el intelecto pueda funcionar adecuadamente de tal manera que la interacción armoniosa entre el sistema límbico y el neocórtex, responsable de funciones cognitivas, es fundamental. En esta relación, la amígdala, una estructura del sistema límbico asociada con las respuestas emocionales, debe trabajar en conjunto de manera equilibrada con los lóbulos prefrontales, encargados de la planificación, la atención y el control de los impulsos.

Cuando una persona no se encuentra estable emocionalmente, los pensamientos se bloquean de manera que la persona va actuar inadecuadamente. La deficiencia o carencia de la inteligencia emocional puede llegar a obstaculizar las metas antes propuestas, así como la capacidad de resolver problemas y mantener relaciones interpersonales sanas. Hoy en día, la inteligencia emocional se considera más relevante que el coeficiente intelectual, esto se debe a que, para prosperar en cualquier ámbito de la vida, la inteligencia emocional supera a los conocimientos adquiridos en los diferentes sistemas educativos. En otras palabras, el intelecto o las aptitudes técnicas no son la principal ventaja en lo que concierne al ámbito laboral de cada persona, tal y como ocurría en el pasado ya que los procesos de selección de personal están más refinados y tienden a detectar el nivel de inteligencia emocional de los candidatos.

2.4. IMPORTANCIA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL EN EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

La definición de la importancia se maneja de esta manera: La aplicación del liderazgo en el ámbito laboral implica desarrollar habilidades para reconocer, comprender

y manejar las emociones, con el fin de mejorar el liderazgo y la cohesión del equipo. Esto también promueve la motivación, la resiliencia y la participación, lo que impacta positivamente en el rendimiento, el compromiso, la satisfacción laboral, el bienestar y la retención del personal, además de reducir el estrés. Miao Humphrey y Qian, 2017, citado por Garcia y Extremera, (2020).

En el liderazgo empresarial, las confrontaciones de ideas entre líderes y trabajadores son un problema común según Sumba y otros (2022), pues ellos indican que estas tensiones pueden desestabilizar a los miembros y resultar en pérdida de oportunidades debido a la falta de ejecución, competencias, confianza, visión empresarial, motivación y habilidades necesarias.

Según Goleman (2018), los grandes líderes no solo dependen del cociente intelectual o las habilidades técnicas, sino también de la inteligencia emocional. Cuando los altos directivos poseen estas habilidades, los departamentos pueden superar los objetivos anuales de beneficios en un 20%.

La inteligencia emocional desempeña un papel crucial en el liderazgo empresarial, especialmente en el contexto del liderazgo transformacional. De tal manera que este enfoque de liderazgo según Valdiviezo (2020), se basa en crear un entorno emocionalmente positivo que motive a los seguidores a adoptar cambios significativos en su mentalidad y comportamiento. Al desarrollar habilidades emocionales, los líderes pueden influir en la motivación, el compromiso y la participación de sus equipos, lo que contribuye a alcanzar grandes logros dentro de la organización.

2.5. LIDERAZGO

Los seres humanos siempre se han formado en grupos para realizar ciertas actividades, y han necesitado tener una guía, es así que buscan una persona que les

represente, y sea capaz de entender las necesidades y exigencias de todos para lograr los propósitos planteados, es así como surge el liderazgo (Enderica y otros, 2018).

La pregunta de si el líder nace o se hace es frecuente en la administración. Navia y otros (2019), manifiestan que es importante reconocer que ciertas características innatas pueden contribuir al liderazgo de forma natural. Sin embargo, el entorno cambiante y las situaciones sociales demandan aprendizaje y adaptación constantes. El liderazgo se enriquece con experiencias y preparación técnica específica a lo largo del tiempo.

Señalado lo anterior, para Syroit 1996 citado en Chung y Cardozo (2018), el liderazgo es un conjunto de actividades de un individuo que ocupa una posición jerárquicamente superior, dirigida a la realización y dirección de las actividades de otros miembros con el propósito de lograr de manera efectiva el objetivo del grupo.

Cabe destacar que el liderazgo en equipos de trabajo fomenta habilidades como la mejora de la comunicación, la resolución efectiva de conflictos, y la solidaridad durante momentos difíciles o problemáticos según lo mencionado por Alatrística (2020).

2.6 ESTILOS DE LIDERAZGO

Un líder se distingue por tener su visión a largo plazo, su capacidad para motivar e inspirar, su orientación a las personas, su habilidad para crear una cultura del cambio, su disposición para asumir riesgos, su dirección en las decisiones estratégicas, su pensamiento innovador y la generación de capital a través de la gestión de habilidades y competencia en el equipo de trabajo (Mera & Loo, 2021).

El estilo de liderazgo que adopta el líder en una organización va a depender de motivos de diversa índole. A raíz de esto y en base a su experiencia, el líder adoptará un tipo de liderazgo que haga frente a los problemas o comportamientos acontecidos (

Jiménez Collante & Villanueva Flores, 2018, pág. 185). Entre los tipos de liderazgo más comunes se identifican los siguientes:

- **Liderazgo autocrático.** Liderazgo impositivo, dictatorial, elimina la discusión, se impone la autoridad de carácter vertical. Los colaboradores se remiten a obedecer.
- **Liderazgo administrativo.** Lo que importan son los resultados más allá de la relación con los equipos de colaboradores. Está interesado en todo momento en la dinámica de la unidad empresarial y el rumbo que esta pueda tomar, sobre la que se hace imprescindible la toma de decisiones en momentos de crisis, así como en los momentos de bonanza.
- **Liderazgo democrático.** Liderazgo más abierto al diálogo, al consenso. La toma de decisiones surge de la participación activa de los equipos de trabajadores quienes opinan colectiva o individualmente sobre la orientación de la empresa; sin embargo, las debilidades de este tipo de liderazgo estriban en que en determinados momentos la extrema socialización de las ideas obstruye la toma de decisiones toda vez que se diluyen en los diálogos.
- **Liderazgo colaborativo.** Es un liderazgo centrado en el talento humano y los aportes que puedan generar a la unidad empresarial sobre la base del empoderamiento que les lleve a trabajar más allá de los límites que le imponen los horarios laborales.
- **Liderazgo Laissez faire (dejar hacer, dejar pasar).** Este es un estilo o tipo de liderazgo que busca la autorregulación de los equipos de trabajadores; pero que se presenta con marcadas debilidades por la forma abierta que se pretende dirigir a los colaboradores, quienes muchas veces caen en el simple albedrío, lo cual resulta a la larga en perjuicio para la empresa.

2.7.. CARACTERISTICAS DE UN LIDER EMPRESARIAL EN LAS EMPRESAS MEDIANAS DEL SECTOR COMERCIAL

En el artículo publicado por Carrasquero (2010) sobre las aptitudes emocionales, se analizan las dimensiones de la inteligencia emocional con base en Goleman, en dos facultades: personal y social, las cuales se describen a continuación:

- El autoconocimiento: significa conocerse y estar consciente de sus preferencias, sus fortalezas, capacidad intuitiva y recursiva.
- La autorregulación (autodominio, control de impulsos): la capacidad para gerencia sus propios estados anímicos.
- La motivación: el impulso para moverse de la planeación, el propósito a la práctica que le permitan
- La empatía: desarrollo de habilidades espirituales o psicológicas para entender los intereses o expectativas de las personas de su entorno.
- Las habilidades sociales: La capacidad de relacionarse con los demás, mediante comunicación asertiva, con posibilidades reales de inducir en los otros y a su vez de lograr las respuestas deseadas.

2.8. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL LIDERAZGO DE LAS EMPRESAS

Las empresas, que conscientemente crecen y se globalizan van creciendo e innovando tecnológicamente, estas empresas tienden a estar siempre en competencia con respecto a otras organizaciones ya que una empresa globalizada necesita supervisar minuciosamente su producción, tomando en cuenta cada punto que ayuda a satisfacer los objetivos y metas adquiridas (Lara y otros, 2021).

Las organizaciones están en constantes evolución, por lo que los autores mencionan que:

Las organizaciones se encuentran inmersas en una serie de cambios (tecnológicos, financieros, gerenciales, sociales, axiológicos, productivos, entre otros) donde la alta gerencia tiene la responsabilidad de poner cierta atención, con el propósito de fortalecer la capacidad de respuesta y estrategias empresariales acordes a las complejidades presentadas (Altamirano & Rios, 2022, pág. 123).

Para alcanzar el verdadero liderazgo, es esencial desarrollar habilidades personales como comprensión, compasión, optimismo, gratitud y perdón. Estas aptitudes construyen la confianza y fomentan emociones positivas, promoviendo interacciones de apoyo mutuo sin discriminación laboral. Esto comunica a los seguidores el auténtico valor y propósito del trabajo. En esencia, el liderazgo positivo se traduce en la creación de un ambiente laboral positivo que fortalece las relaciones interpersonales, mantiene una comunicación efectiva y cultiva un sentido de pertenencia en la organización (Altamirano & Rios, 2022).

2.9. LIDERAZGO POSITIVO EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS

El liderazgo cuenta con un eje positivo como se describe en el siguiente párrafo: El liderazgo positivo, puede generar una fusión exitosa en dos organizaciones culturalmente diferentes, además de mejoras significativas en el desempeño financiero, aumentos notables en la satisfacción del cliente y un compromiso con los empleados. Su correlación con las organizaciones saludables, permiten darle un sentido humano a las relaciones gerenciales y comunicacionales, mediante la formación de líderes que no se enfoquen solamente en los resultados, sino que integralmente tengan la capacidad para combinar trabajo y

emociones, sin perder de vista los objetivos empresariales establecidos. Cabe destacar, que las empresas enmarcadas bajo esquemas saludables, permiten combinar una serie de factores que propulsan la excelencia, fusionando ambientes laborales agradables, fortalecimiento de relaciones psicosociales, salud mental y física, apertura de vías comunicacionales y responsabilidad social; sin descuidar la misión y visión organizativa (Capa y otros, 2020)

Las personas que tiene la función del liderazgo, deben redirigirse hacia la generación y creación de confianza de todos para motivar el trabajo colectivo. (Altamirano & Rios, 2022)

2.10. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO

Los autores (Capa Benitez y otros, 2018), describen la importancia del liderazgo como:

Una herramienta clave para alinear los intereses individuales a los de la organización, creando una visión y unas condiciones de trabajo atractivas que generan valor para el cliente. En virtud de ello, diversas consideraciones acerca de su alcance, importancia, desarrollo, y la forma de lograr su eficacia adaptándose a las condiciones particulares de la organización y su entorno, siempre representa un estímulo para la investigación. (pág. 20) .

Se fundamenta en la importancia de verificar si se tiene en las empresas u organizaciones hay personal que labora en conjunto con otros, con ayuda mutua, los líderes deben tener la capacidad de ser buenos comunicadores, ejemplar, así mismo como fomentar la mejora continua y la escucha activa (Alatrística, 2020).

De la misma manera, es importante crear un ambiente en el que prevalezca la verdad, para que las decisiones sean objetivas. Las palabras del líder deben ser honestas

para tener un equipo honesto, no teniendo temor de hablar con la verdad, permitiendo preguntas y que favorezca el diálogo para fomentar la verdad y las opiniones genuinas (Alatrística, 2020).

3. CAPITULO III METODOLOGIA DEL PROYECTO

3.1.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACION

3.1.2. TIPOS DE INVESTIGACION

Según Guevara y otros (2020) define que la investigación descriptiva se lleva a cabo con el propósito de detallar exhaustivamente todos los elementos fundamentales de una realidad dada. La información proporcionada por este tipo de investigación debe ser precisa, veraz y seguir un enfoque sistemático. Es crucial abstenerse de realizar inferencias sobre el fenómeno en cuestión. La base fundamental de la investigación descriptiva radica en las características observables y comprobables.

En el mismo contexto Cabezas y otros (2018), sostienen que la investigación descriptiva implica la exploración de una relación estadística potencial entre variables cuantitativas. En este tipo de hipótesis, se detallan las conexiones entre diversas variables, a menudo expresadas en términos lingüísticos.

Por otro lado, Guillen y otros (2020) los estudios correlacionales se comienzan describiendo cada variable que están relacionadas, después se cuantifica y se analiza la conexión entre sí. el objetivo principal de un estudio correlacional es comprender como una variable puede concurrir al estar asociada a otra variable, este tipo de investigación correlación pueden resultar positivas como negativas.

De acuerdo a los autores, el presente proyecto se basará en la combinación de la investigación descriptiva y correlacional, por lo que la investigación se enfocará en analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de las medianas

empresas del sector comercial en la ciudad de Machala. Además, se incorporará un enfoque correlacional, comenzando por describir cada variable relacionada con la inteligencia emocional y el liderazgo.

Posteriormente, se cuantificará y analizará la conexión entre estas variables, con el objetivo principal de comprender cómo la inteligencia emocional puede estar asociada al liderazgo en el contexto de las medianas empresas del sector comercial.

3.1.3. NIVEL DE INVESTIGACION

El proyecto investigador se basa en el nivel descriptivo, tiene como objetivo especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades u otros fenómenos sujetos a análisis. Su enfoque se centra en medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables que aborda. Sampieri, 2014 citado por Almeida y Bieberach (2020).

Teniendo en cuenta la definición dada, el proyecto se enfatiza en el análisis de cómo influye la inteligencia emocional en las medianas empresas y su liderazgo en el sector comercio de Machala. Además, se examina características del liderazgo que tienen las empresas medianas del sector comercial.

Dentro de este contexto, el proyecto se basa en el nivel de investigación explicativo. En esta fase de la investigación, se pretende proporcionar una explicación y definición de los fenómenos en cuestión. En el enfoque cuantitativo, se pueden llevar a cabo estudios de carácter predictivo con el objetivo de establecer una conexión causal entre diferentes variables (Ramos, LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN, 2020).

3.1.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACION

Los autores Fuentes y otros (2020) manifiestan que la investigación no experimental se caracteriza por no intervenir deliberadamente en la manipulación de variables. En lugar de ello, se centra en la observación de fenómenos en su entorno natural para posteriormente llevar a cabo un análisis. Los estudios no experimentales buscan examinar problemas en las condiciones naturales del entorno mediante la observación directa o el uso de instrumentos de medición. Estos estudios implican el análisis, la descripción y la comparación del comportamiento de la variable dependiente en relación con la variable independiente.

En otras palabras, el proyecto de investigación se enfocará en la recopilación de datos ya existentes sobre la inteligencia emocional y el liderazgo utilizados en las medianas empresas comerciales sin la necesidad de alterar la información adquirida, utilizando un diseño transversal ya que se aplicarán encuestas un momento oportuno.

3.1.5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El método analítico según Arispe y otros (2020), desglosa un objeto de estudio en partes individuales para examinar cada una por separado y facilitar un estudio detallado. A través de este método, el proyecto examina en detalle cómo la inteligencia emocional influye en el liderazgo dentro de las medianas empresas. Desglosando así los diferentes elementos de la inteligencia emocional que pueden contribuir a un liderazgo efectivo como también las características del liderazgo en las medianas empresas del sector comercial en Machala, identificando relaciones y patrones específicos.

Además de esto el autor Ramos (2020), considera que, en el método cualitativo, se realizan estudios lingüísticos para identificar construcciones subjetivas que surgen en

la interacción entre el ser humano y el fenómeno de investigación. teniendo en cuenta este concepto se aplicará entrevistas a líderes de las medianas empresas para así poder capturar las experiencias subjetivas relacionadas con la inteligencia emocional detallando así la relación de I.E y el liderazgo dentro de este contexto.

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECIÓN DE DATOS

3.5.1 POBLACIÓN UNIVERSO

La población así también llamada universo de estudio según Vizcaíno y otros (2023) se refiere al conjunto total de individuos, elementos o fenómenos que comparten una característica común y son objeto de estudio. La población universo de este proyecto integrador se basan en las empresas comerciales, en las cuales según la SuperCias son 32.652 compañías activas en el Ecuador, en las cuales están incluidos todos los tamaños y actividades de las empresas comerciales.

3.5.2 POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

La población objeto de estudio de acuerdo con Mucha y otros (2021) se caracteriza por ser un conjunto específico formado a través de criterios de selección deliberados y definidos, es decir, se eligen los elementos que cumplen con ciertos criterios para formar la población que será analizada en el estudio. En este caso como población objeto de estudio se toma las empresas medianas del sector comercial de la ciudad Machala que cuentan con 250 compañías activas del sector comercial según las SuperCias.

3.5.3 TAMAÑO DE MUESTRA

Los mismos autores Vizcaíno y otros (2023) indican que, en muchos casos, resulta impracticable toda la población, por lo que se recurre al uso de una "muestra", que es un

subconjunto representativo de la población. en este caso según las SuperCias arroja una población objeto de estudio de 250 empresas medianas comerciales, en la cual según los autores antes mencionados no es un numero representativo para la aplicación de la fórmula y se encuestara a todas las empresas dadas.

3.6 TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS

3.6.1. ENCUESTA

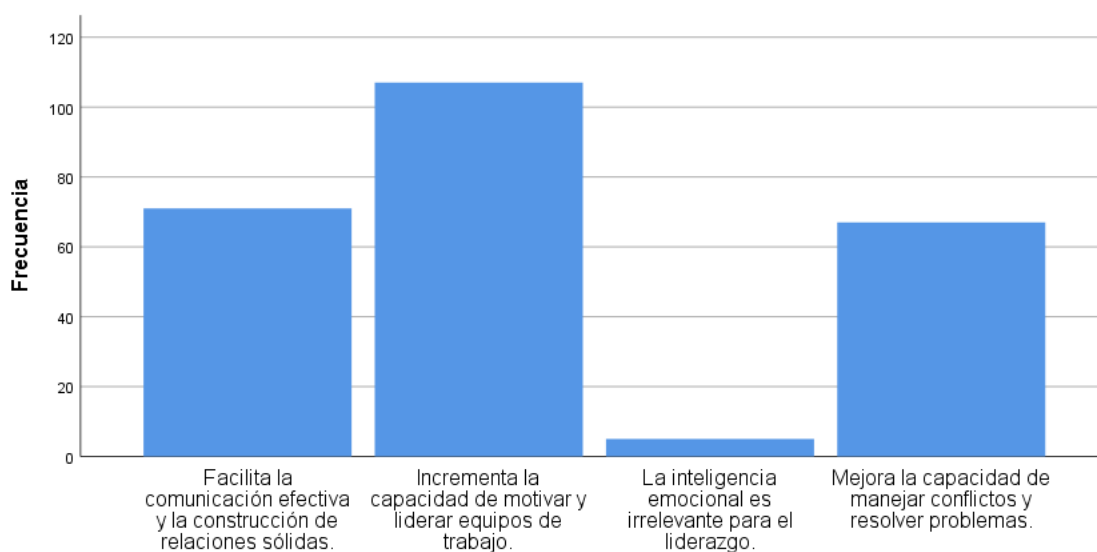
La encuesta se define como un enfoque sistemático para recopilar datos al realizar preguntas a un grupo de entidades. Su propósito principal es describir las características de la población a la que pertenecen, mediante la obtención de respuestas a dichas preguntas Groves y otros, 2009 citado por Salvador y otros (2021). En el proyector integrador se usará este tipo de recolección de datos Por lo que al aplicar este método con líderes empresariales de empresas medianas en Machala se considera obtener datos eficientes en términos de tiempo y recursos, además de que se podría obtener una visión más detallada de cómo la inteligencia emocional está impactando en sus roles de liderazgo, las estrategias que están implementando.

3.6.2. PRESENTACION DE RESULTADOS

1. *¿Cómo influye la inteligencia emocional en el desempeño de los líderes de las medianas empresas?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Facilita la comunicación efectiva y la construcción de relaciones sólidas.	71	28,4	28,4	28,4

Incrementa la capacidad de motivar y liderar equipos de trabajo.	107	42,8	42,8	71,2
La inteligencia emocional es irrelevante para el liderazgo.	5	2,0	2,0	73,2
Mejora la capacidad de manejar conflictos y resolver problemas.	67	26,8	26,8	100,0
Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis:

Los resultados obtenidos demuestran que la mayoría de los encuestados (42.8%) cree que la inteligencia emocional incrementa la capacidad de motivar y liderar equipos de trabajo, por lo que este resultado resalta la importancia de las habilidades emocionales en la capacidad de un líder para inspirar, guiar y mantener el compromiso de su equipo.

Sin embargo, solo el 2% de los encuestados piensa que la inteligencia emocional es irrelevante para el liderazgo, cabe destacar que, aunque es una minoría su opinión pueden indicar una perspectiva diferente sobre la relación entre las habilidades emocionales y el liderazgo.

Por otra parte, un 28.8% señalan que la inteligencia emocional facilita la comunicación efectiva y la construcción de relaciones sólidas. Esto indica que las habilidades emocionales se consideran facilitadoras clave en la interacción con los demás, tanto dentro como fuera de las empresas. Así mismo, el 26% de encuestados destacan que la inteligencia emocional mejora la capacidad de manejar conflictos y resolver problemas. Esto sugiere que se reconoce el papel fundamental de la inteligencia emocional en la gestión de situaciones difíciles y en la toma de decisiones bajo presión.

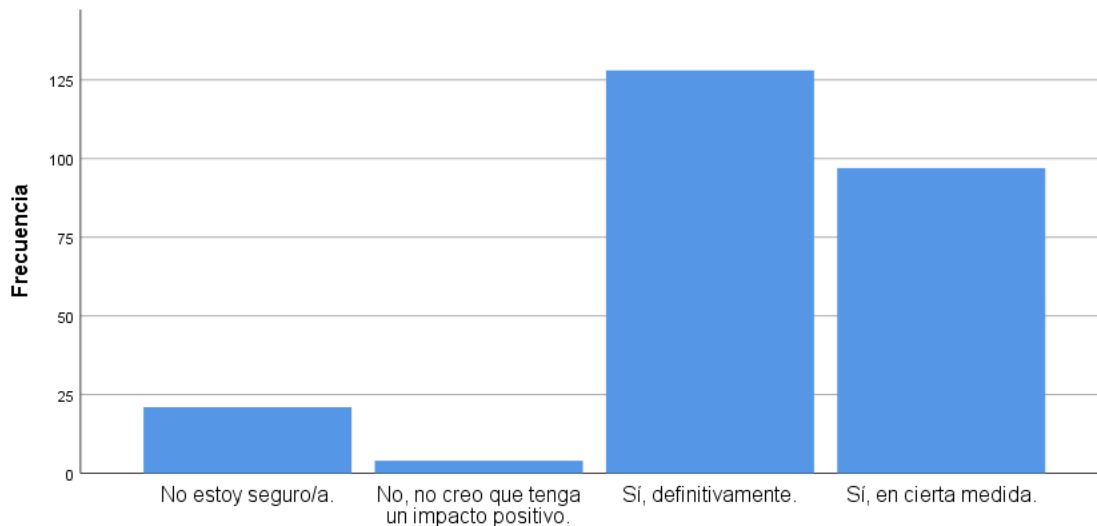
Interpretación:

Estos datos indican que la mayoría de las personas encuestadas reflejan una sólida percepción de que la inteligencia emocional juega un papel crucial en el desempeño de los líderes en medianas empresas, ya sea en la motivación y liderazgo de equipos, la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales, o en la gestión de conflictos y problemas dentro del entorno laboral.

2. ¿Considera usted que la habilidad de comprender y gestionar emociones tiene un impacto positivo en su liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No estoy seguro/a.	21	8,4	8,4	8,4
	No, no creo que tenga un impacto positivo.	4	1,6	1,6	10,0

Sí, definitivamente.	128	51,2	51,2	61,2
Sí, en cierta medida.	97	38,8	38,8	100,0
Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis:

La mayor parte de los encuestados (51.2%) respondieron que la habilidad de comprender y gestionar emociones definitivamente tiene un impacto positivo en el liderazgo, así mismo un 38,8% indican que solo en cierta medida él tiene un impacto positivo.

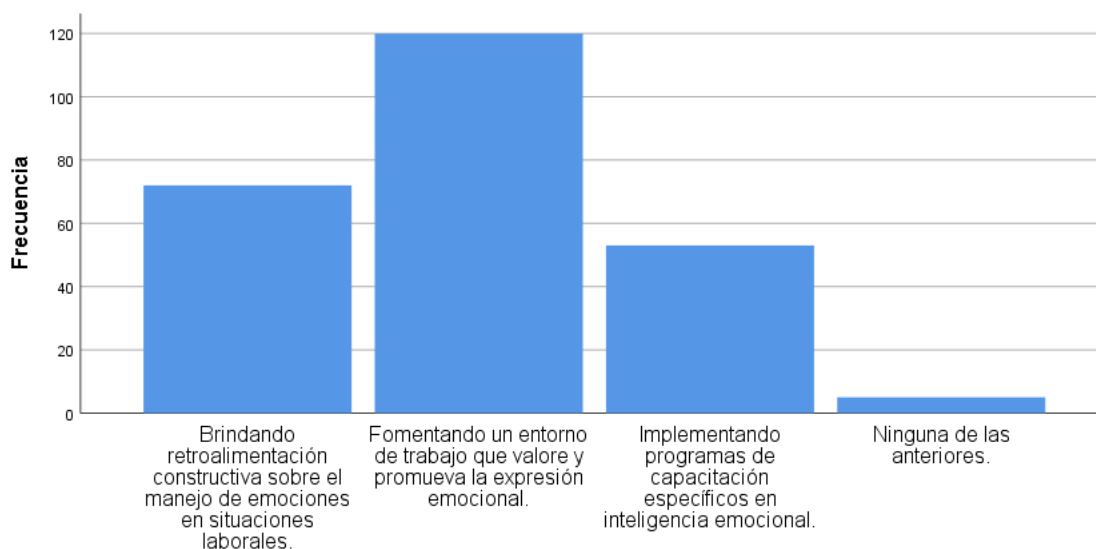
Mientras que un 8,4% indica que no están seguros, por lo que se cree que existe deficiencia en el conocimiento sobre el papel de la inteligencia emocional en el liderazgo, lo que podría indicar una necesidad de educación o concienciación adicional sobre el tema. De igual manera, una minoría (1.6%) no cree que la habilidad de comprender y gestionar emociones tenga un impacto positivo en el liderazgo, esto indica las diferencias individuales en la comprensión de la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo.

Interpretación:

Se ha determinado que la habilidad de comprender y gestionar emociones tiene un impacto positivo en el liderazgo, aunque existen diferencias en la certeza de este reconocimiento entre los encuestados por lo que se propone promover la conciencia y el desarrollo de la inteligencia emocional entre los líderes y equipos de trabajo para fomentar un liderazgo efectivo y orientado al bienestar emocional tanto individual como organizacional.

3. Usted como líder, ¿Cómo fundamenta el desarrollo de habilidades emocionales en sus colaboradores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Brindando retroalimentación constructiva sobre el manejo de emociones en situaciones laborales.	72	28,8	28,8	28,8
Fomentando un entorno de trabajo que valore y promueva la expresión emocional.	120	48,0	48,0	76,8
Implementando programas de capacitación específicos en inteligencia emocional.	53	21,2	21,2	98,0
Ninguna de las anteriores.	5	2,0	2,0	100,0
Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis:

Un 48.4% indica que como líderes priorizan la creación de un ambiente donde los colaboradores se sientan cómodos para expresar sus emociones, esto indica que en su gran mayoría los líderes priorizan tener un entorno de trabajo emocionalmente saludable de manera que promueven la confianza y la conexión entre los miembros del equipo. Así mismo, un 28.8% de los encuestados cree que brindar retroalimentación constructiva sobre el manejo de emociones en situaciones laborales es esencial, esta opción destaca la importancia de la retroalimentación regular y específica en el desarrollo de habilidades emocionales, cabe destacar que los líderes pueden desempeñar un papel crucial al proporcionar retroalimentación individualizada que ayude a los colaboradores a reconocer sus fortalezas y áreas de mejora en cuanto al manejo de emociones en el trabajo.

Por otra parte, un 20,8% de los encuestados considera que la implementación de programas de capacitación específicos en inteligencia emocional es fundamental. Esta opción sugiere que los líderes pueden apoyar el desarrollo de habilidades emocionales

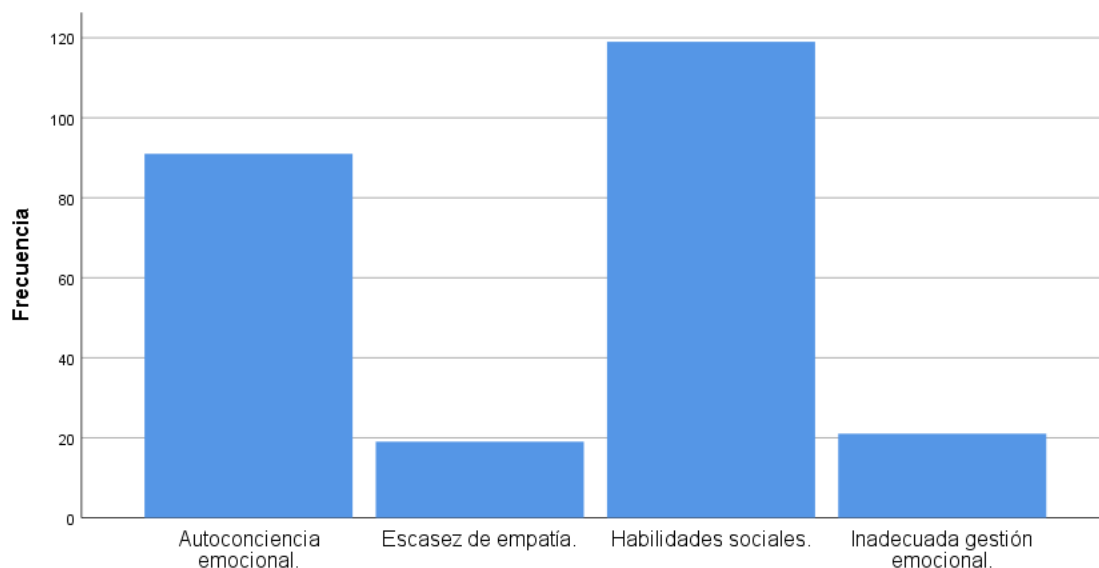
proporcionando a sus colaboradores las herramientas y los recursos necesarios para comprender y manejar sus emociones de manera efectiva. Y finalmente, solo el 2% de los líderes indican que aún no han implementado estrategias específicas para fomentar el desarrollo de habilidades emocionales en sus colaboradores.

Interpretación:

Los datos obtenidos resaltan la importancia de los líderes en el fomento del desarrollo de habilidades emocionales en sus colaboradores, de manera que la mayoría lo ha hecho mediante la creación de un entorno de trabajo emocionalmente saludable y la retroalimentación constructiva. Cabe destacar que en su mayoría no han implementado capacitaciones sobre la inteligencia emocional lo que se considera que las empresas pueden trabajar para integrar la inteligencia emocional en su cultura organizacional ya que Reconocer y abordar esta brecha puede conducir a un lugar de trabajo más saludable, productivo y emocionalmente inteligente.

4. ¿Cuáles son los elementos de la inteligencia emocional que se desarrollan en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Autoconciencia emocional.	91	36,4	36,4	36,4
Escasez de empatía.	19	7,6	7,6	44,0
Habilidades sociales.	119	47,6	47,6	91,6
Inadecuada gestión emocional.	21	8,4	8,4	100,0
Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis:

La mayoría de los encuestados (47.6%) manifiestan que el desarrollo de habilidades sociales es el elemento principal de la inteligencia emocional en las empresas, esto indica que los empleados cuentan con la capacidad para interactuar efectivamente con otros.

Por otra parte, el 36.4% de los encuestados identifican la autoconciencia emocional como un elemento que se desarrolla en su empresa, esto indica que también se reconoce la importancia de comprender y reconocer las propias emociones.

Aunque en menor medida, una minoría de encuestados menciona la inadecuada gestión emocional (8.4%) y la escasez de empatía (7.8%) como elementos que se desarrollan en la empresa, estos resultados indican que aún hay áreas de mejora en la gestión efectiva de las emociones y la fomentación de empatía dentro de los entornos laborales.

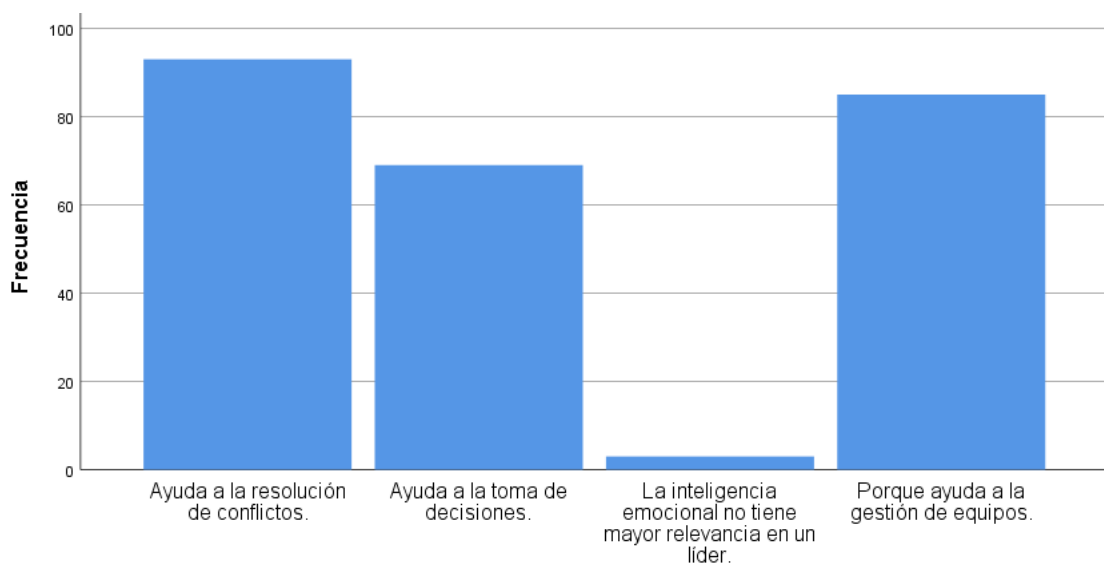
Interpretación:

Los datos obtenidos proporcionan una información valiosa sobre los elementos de la inteligencia emocional implementados en la empresa, de manera que es crucial abordar

estas deficiencias para promover estrategias de desarrollo de habilidades y programas de capacitación dentro de las empresas para mejorar la inteligencia emocional de los empleados y promover un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo.

5. ¿Por qué es importante la inteligencia emocional para un líder empresarial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ayuda a la resolución de conflictos.	93	37,2	37,2	37,2
Ayuda a la toma de decisiones.	69	27,6	27,6	64,8
La inteligencia emocional no tiene mayor relevancia en un líder.	3	1,2	1,2	66,0
Porque ayuda a la gestión de equipos.	85	34,0	34,0	100,0
Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis:

La respuesta más común entre los encuestados (37.2%) es que la inteligencia emocional es importante porque ayuda a la resolución de conflictos, esto indica que la habilidad para entender y manejar las emociones propias y de los demás es vista como crucial para manejar situaciones conflictivas de manera efectiva.

Posteriormente, un 34% manifiesta que la inteligencia emocional es importante para un líder porque ayuda a la gestión de equipos, esto señala la influencia positiva que la inteligencia emocional puede tener en el rendimiento de los equipos de trabajo.

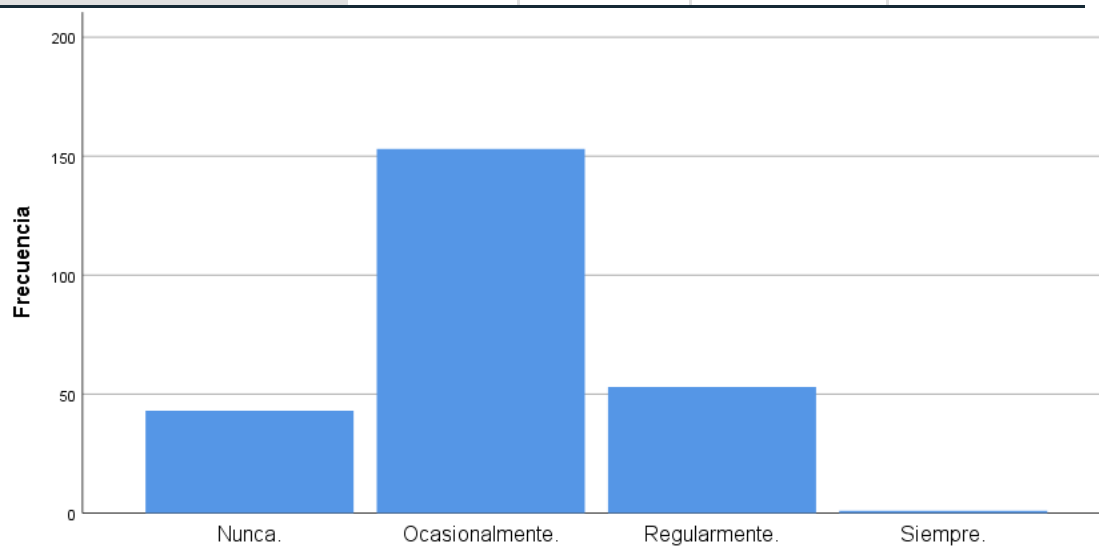
Por otro parte, aunque en menor medida, un porcentaje significativo de encuestados (27.6%) menciona que la inteligencia emocional es importante porque ayuda en la toma de decisiones, esto sugiere que se reconoce la relevancia de las habilidades emocionales en el proceso de toma de decisiones empresariales, ya que estas decisiones pueden verse influenciadas por factores emocionales tanto individuales como grupales. De igual forma, un 1,2% considera que la inteligencia emocional no tiene mayor relevancia en un líder por lo que este porcentaje contrasta con la mayoría y refleja una falta de comprensión de como las habilidades emocionales pueden mejorar el liderazgo y el rendimiento organizacional.

Interpretación:

Estos resultados abordan que la inteligencia emocional es vista como un componente vital del liderazgo empresarial, ya que facilita la resolución de conflictos, la gestión de equipos y la toma de decisiones efectivas, conforme a esto se enfatiza la importancia de desarrollar y promover la inteligencia emocional entre los líderes empresariales para fomentar un ambiente de trabajo positivo, productivo y orientado al éxito organizacional.

6. *¿Qué tan frecuente se implementan programas de desarrollo de inteligencia emocional en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca.	43	17,2	17,2	17,2
	Ocasionalmente.	153	61,2	61,2	78,4
	Regularmente.	53	21,2	21,2	99,6
	Siempre.	1	,4	,4	100,0
	Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis:

Se ha identificado que la respuesta más frecuente (60.8%) indica que los programas de desarrollo de inteligencia emocional se implementan ocasionalmente, esto indica que la implementación de programas dedicados a su desarrollo no es prioritaria en estas empresas.

De igual manera, un 21.6% indica que los programas se implementan regularmente, lo que quiere decir que algunas empresas son conscientes con el desarrollo de la inteligencia emocional de sus empleados y han integrado estos programas de manera sistemática.

En contraste a esto, una minoría (17,2%) indica que los programas de desarrollo de inteligencia emocional nunca se implementan en la empresa, lo que es preocupante la falta de reconocimiento, esto podría ser causa de la percepción errónea de que las habilidades emocionales son menos importantes que otras habilidades técnicas o la falta de comprensión sobre cómo la inteligencia emocional puede beneficiar al desarrollo profesional.

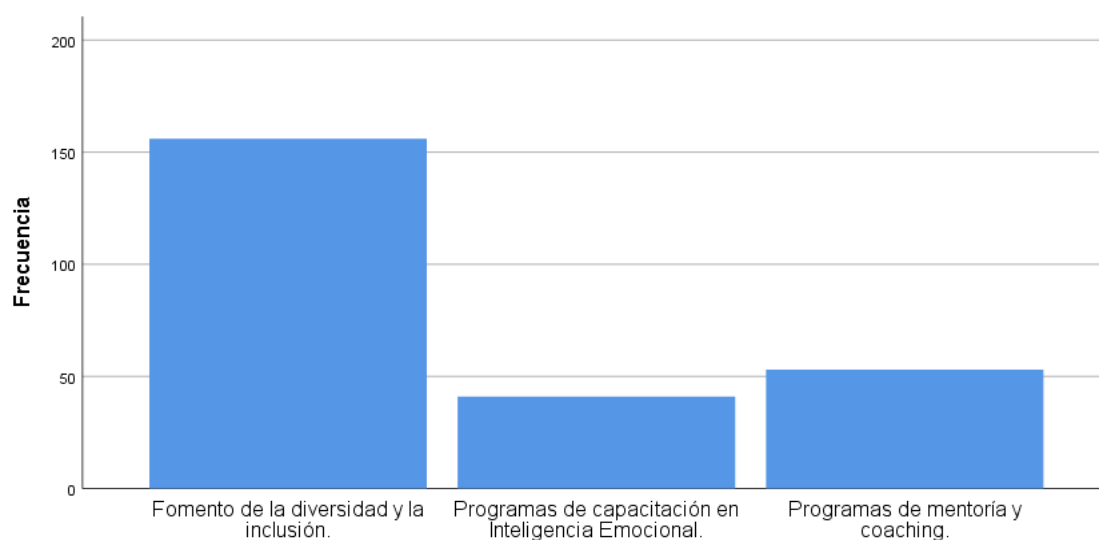
Y, por último, solo un pequeño porcentaje de encuestados (0.4%) indica que los programas se implementan siempre. Aunque es una minoría, esto sugiere que hay algunas empresas que dan una alta prioridad al desarrollo de la inteligencia emocional y lo integran de manera consiente.

Interpretación:

Algunas medianas empresas reconocen y priorizan el desarrollo de la inteligencia emocional de manera regular u ocasional, otras aún no lo hacen, lo que se ve en la necesidad de una mayor conciencia y acción en este ámbito para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

7. ¿Qué estrategias se utilizan para promover la empatía y la gestión de las relaciones en el ambiente laboral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Fomento de la diversidad y la inclusión.	156	62,4	62,4	62,4
Programas de capacitación en Inteligencia Emocional.	41	16,4	16,4	78,8
Programas de mentoría y coaching.	53	21,2	21,2	100,0
Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis

La opción con mayor puntaje, elegida por el 62.8% de las empresas encuestadas, es el "fomento de la diversidad y la inclusión". Esto indica un reconocimiento generalizado de la importancia de la diversidad en el lugar de trabajo para fomentar un ambiente empático y colaborativo.

Por otro lado, el 21.2% de las empresas prefieren implementar "programas de mentoría y coaching". Este enfoque más personalizado sugiere una estrategia dirigida a desarrollar relaciones individuales más sólidas y brindar orientación profesional.

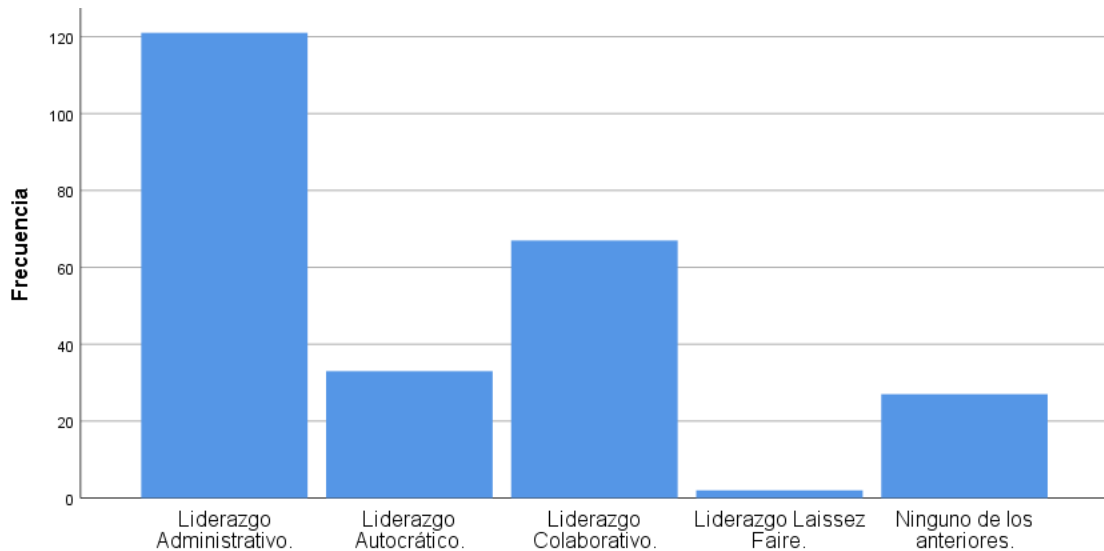
Finalmente, el 16% de las empresas encuestadas optan por "programas de capacitación en inteligencia emocional". Esto resalta la importancia que algunas empresas otorgan al desarrollo de habilidades específicas relacionadas con la inteligencia emocional para mejorar las relaciones interpersonales en el entorno laboral.

Interpretación

Dentro de las 250 medianas empresas que se encuestó reflejan la diversidad de enfoques adoptados por las empresas para fomentar la empatía y la gestión de las relaciones en el lugar de trabajo. El alto porcentaje de empresas que priorizan el "fomento de la diversidad y la inclusión" sugiere un reconocimiento generalizado de la importancia de la diversidad para promover un ambiente laboral empático y colaborativo.

8. ¿Qué estilo de liderazgo implementa en su empresa comercial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Liderazgo Administrativo.	121	48,4	48,4	48,4
Liderazgo Autocrático.	33	13,2	13,2	61,6
Liderazgo Colaborativo.	67	26,8	26,8	88,4
Liderazgo Laissez Faire.	2	,8	,8	89,2
Ninguno de los anteriores.	27	10,8	10,8	100,0
Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis

La mayoría de las empresas encuestadas (48,4%) implementan un estilo de liderazgo colaborativo. Esto significa que los líderes comparten la toma de decisiones con sus empleados, fomentan la participación y el trabajo en equipo.

El liderazgo autocrático, en el que el líder tiene un control total y toma las decisiones sin consultar a los empleados, es el segundo estilo más utilizado (26,8%).

Un 13,2% de las empresas no se identifica con ninguno de los estilos de liderazgo propuestos. Esto puede indicar que tienen un estilo propio o que no tienen una visión clara del liderazgo.

El liderazgo administrativo (10,8%) y el laissez faire (1,2%) son los estilos menos utilizados.

Interpretación

El predominio del liderazgo administrativo sugiere que un número significativo de empresas favorecen una estructura jerárquica más tradicional, donde las decisiones y la dirección provienen principalmente de la cúpula directiva. Esto podría indicar una preferencia por la claridad en las responsabilidades y la toma de decisiones centralizada.

9. ¿Con qué características cuenta un líder de las empresas comerciales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Capacidad de delegación.	41	16,4	16,4	16,4
Toma de decisiones efectiva y rápida.	131	52,4	52,4	68,8
Visión estratégica.	78	31,2	31,2	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis

Los datos recopilados de la encuesta a las empresas medianas comerciales muestran una variedad de características que se consideran importantes en un líder dentro de las empresas comerciales encuestadas. La toma de decisiones efectiva y rápida es la característica más destacada, con el 52% de las empresas identificándola como crucial. La visión estratégica es también altamente valorada, seleccionada por el 31.2% de las empresas. La capacidad de delegación, aunque en menor medida, aún es considerada significativa, con el 16.8% de las empresas reconociéndola como una característica clave en un líder empresarial.

Interpretación

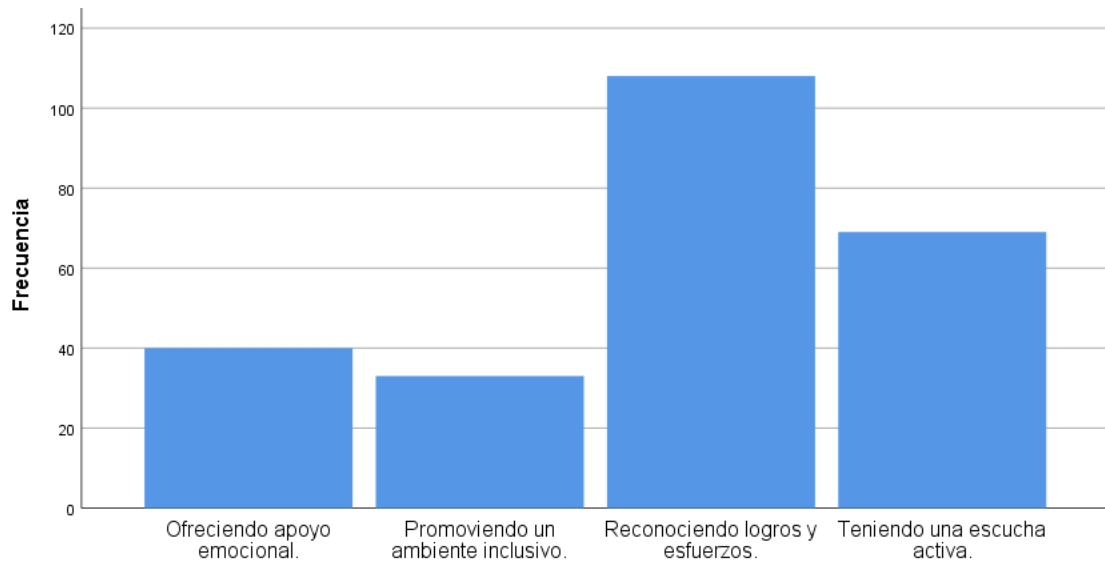
El énfasis en la toma de decisiones efectiva y rápida sugiere que las empresas valoran a los líderes que pueden actuar con determinación y eficiencia, especialmente en entornos comerciales dinámicos y competitivos. Esto refleja la importancia de la agilidad y la capacidad de adaptación en la toma de decisiones para mantener la competitividad y la viabilidad empresarial.

La alta consideración dada a la visión estratégica indica que las empresas reconocen la importancia de tener líderes que puedan anticipar tendencias, identificar oportunidades y desarrollar planes a largo plazo para el éxito empresarial. Esta característica es fundamental para establecer la dirección y el enfoque de la organización en un mercado en constante evolución.

La capacidad de delegación, aunque menos enfatizada en comparación con las otras características, aún es valorada por un segmento significativo de empresas. Esto sugiere el reconocimiento de la importancia de la distribución efectiva de responsabilidades y la confianza en el equipo de trabajo para alcanzar los objetivos organizacionales. Una buena capacidad de delegación puede contribuir a la eficiencia operativa y al desarrollo profesional dentro de la empresa.

10. ¿Cómo líder de la empresa, ¿Cómo demuestra su empatía a sus colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ofreciendo apoyo emocional.	40	16,0	16,0	16,0
	Promoviendo un ambiente inclusivo.	33	13,2	13,2	29,2
	Reconociendo logros y esfuerzos.	108	43,2	43,2	72,4
	Teniendo una escucha activa.	69	27,6	27,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis

Los datos de la encuesta revelan que hay varias formas en las que los líderes empresariales demuestran empatía hacia sus colaboradores, con diferentes grados de prevalencia. El reconocimiento de logros y esfuerzos es la forma más comúnmente seleccionada, con el 42.6% de las empresas indicando esta opción. La siguiente forma más frecuente es tener una escucha activa, elegida por el 27.2% de las empresas. Ofrecer apoyo emocional es otra forma significativa de demostrar empatía, seleccionada por el 16% de las empresas. Promover un ambiente inclusivo también es considerado importante por un 13.2% de las empresas encuestadas.

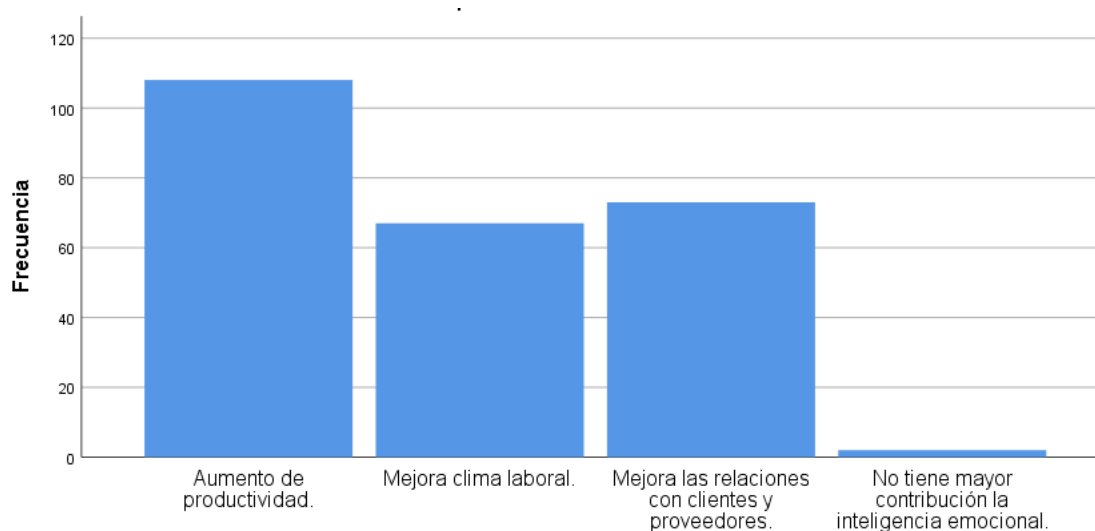
Interpretación

El hecho de que el reconocimiento de logros y esfuerzos sea la forma más común de demostrar empatía sugiere que muchos líderes reconocen la importancia de valorar y apreciar el trabajo y las contribuciones de sus colaboradores. Esto puede contribuir a un mayor sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo, así como a un aumento de la motivación y el compromiso.

La alta consideración dada a tener una escucha activa refleja la importancia de la comunicación efectiva y la comprensión mutua en el liderazgo empático. Los líderes que practican una escucha activa pueden fomentar un ambiente en el que los colaboradores se sientan comprendidos y valorados, lo que puede mejorar la cohesión del equipo y la resolución de problemas.

11. ¿Cómo considera usted que contribuye la inteligencia emocional al crecimiento y competitividad de las medianas empresas de la ciudad de Machala?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Aumento de productividad.	108	43,2	43,2	43,2
Mejora clima laboral.	67	26,8	26,8	70,0
Mejora las relaciones con clientes y proveedores.	73	29,2	29,2	99,2
No tiene mayor contribución la inteligencia emocional.	2	,8	,8	100,0



Total	250	100,0	100,0	
-------	-----	-------	-------	--

Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis

Los resultados de la encuesta indican que las medianas empresas en la ciudad de Machala consideran que la inteligencia emocional tiene un impacto significativo en su crecimiento y competitividad. La mayoría, representada por el 43.2%, cree que contribuye principalmente al aumento de la productividad. Un porcentaje considerable, el 29.2%, destaca su papel en mejorar las relaciones con clientes y proveedores. Además, el 26.8% de las empresas encuestadas señalan que la inteligencia emocional contribuye a mejorar el clima laboral dentro de la organización.

Interpretación

El énfasis en el aumento de la productividad como resultado de la inteligencia emocional sugiere que las empresas reconocen la importancia de las habilidades emocionales en el desempeño laboral y la eficiencia operativa. La capacidad de gestionar las emociones propias y de los demás puede conducir a una mayor motivación, concentración y compromiso por parte de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la producción y la calidad del trabajo.

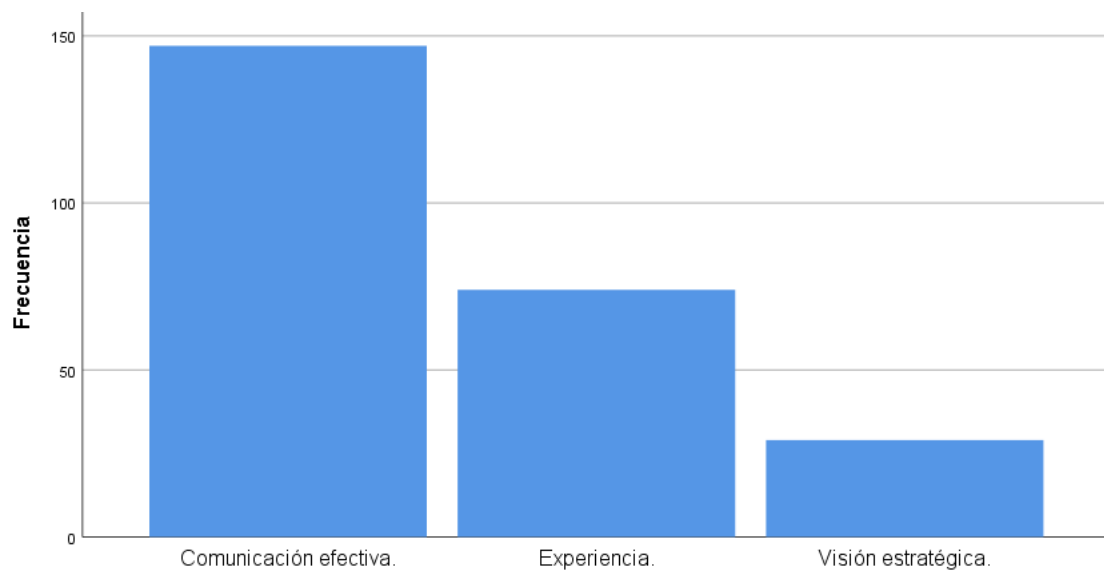
La mejora de las relaciones con clientes y proveedores indica que las empresas valoran la inteligencia emocional como una herramienta para fortalecer las conexiones interpersonales y la comunicación efectiva en el ámbito comercial. La capacidad de comprender y manejar las emociones en situaciones comerciales puede conducir a una mejor satisfacción del cliente, lealtad y colaboraciones más sólidas con los proveedores.

El reconocimiento del impacto de la inteligencia emocional en mejorar el clima laboral sugiere que las empresas consideran que esta contribuye a crear un entorno de

trabajo más positivo y colaborativo. La gestión efectiva de las emociones puede promover la empatía, la confianza y la resolución constructiva de conflictos entre los empleados, lo que a su vez puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de talento en la empresa.

12. ¿Cuáles son los factores claves que influyen en el liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Comunicación efectiva.	147	58,8	58,8	58,8
	Experiencia.	74	29,6	29,6	88,4
	Visión estratégica.	29	11,6	11,6	100,0
	Total	250	100,0	100,0	



Fuente: Encuesta realizada por autores

Análisis

Los datos de la encuesta muestran que las empresas identifican varios factores clave que influyen en el liderazgo. La mayoría, representada por el 58.4%, considera que la comunicación efectiva es el factor más importante. Un porcentaje significativo, el

29.6%, destaca la experiencia como un factor clave en el liderazgo. Por último, un 12% de las empresas encuestadas mencionan la visión estratégica como un factor influyente en el liderazgo.

Interpretación

La alta consideración dada a la comunicación efectiva como factor clave en el liderazgo sugiere que las empresas reconocen la importancia de la habilidad para transmitir ideas, instrucciones y expectativas de manera clara y comprensible. La comunicación efectiva es fundamental para establecer una dirección clara, fomentar la colaboración y mantener la motivación dentro del equipo.

La experiencia es valorada como otro factor influyente en el liderazgo. Esto sugiere que las empresas valoran la sabiduría y el conocimiento adquirido a lo largo del tiempo, y reconocen que la experiencia puede proporcionar a los líderes las habilidades y la perspectiva necesarias para tomar decisiones informadas y guiar a sus equipos hacia el éxito.

Por último, la visión estratégica es mencionada por un porcentaje menor de empresas como un factor clave en el liderazgo. Esto indica que algunas empresas reconocen la importancia de tener líderes que puedan pensar a largo plazo, identificar oportunidades y desarrollar planes estratégicos para el futuro de la organización. Una visión estratégica sólida puede inspirar y guiar a los equipos hacia metas compartidas y resultados significativos.

4. CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS (MÁS RELEVANTES)

El presente proyecto integrador tiene como enfoque principal analizar la inteligencia emocional y la influencia que tiene en el liderazgo de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala.

Basándose en los datos recopilados, se puede afirmar que las 250 empresas medianas de la ciudad de Machala reconocen que la inteligencia tiene un impacto positivo en el liderazgo de manera que las habilidades sociales priman como elemento principal en las empresas encuestadas, sin embargo, se identifican áreas de mejora en la gestión emocional y la empatía.

Así mismo, características tales como la comunicación efectiva, la experiencia y la visión estratégica se identifican como los principales factores que influyen en el liderazgo en las empresas encuestadas.

Este hallazgo destaca la necesidad de una mayor conciencia y desarrollo en la promoción de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo, ya que, aunque existe conocimiento sobre la inteligencia emocional, existe deficiencia en la implementación de programas de capacitación sobre la inteligencia emocional.

4.2. CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

De acuerdo con los autores Jiménez y otros (2023) en su artículo con el nombre “Efectos de la inteligencia emocional en el liderazgo de la universidad pública” indican que, efectivamente, la inteligencia emocional influye de manera positiva en el liderazgo ya que se determinó un efecto del 73% en el liderazgo de los servidores públicos administrativos. Mientras tanto en las medianas empresas de Machala se reconoce que la inteligencia emocional tiene un impacto positivo en el liderazgo, especialmente en la capacidad de motivar y liderar equipos de trabajo.

Por otra parte, mientras que en la Universidad Técnica de Ambato se resalta la importancia de una actitud positiva de los servidores públicos para realizar sus actividades laborales de manera eficiente, en las empresas de Machala se destaca la necesidad de una mayor conciencia y desarrollo en la promoción de la inteligencia emocional en el lugar de trabajo.

En el mismo contexto, ambos hallazgos sugieren la necesidad de implementar programas de capacitación y desarrollo de la inteligencia emocional para mejorar el desempeño de los líderes y la satisfacción laboral de los empleados, así como para impulsar el cambio organizacional hacia un ambiente más positivo y productivo.

4.3 PROPUESTA INTEGRADORA

Dado que los datos recopilados muestran que la inteligencia emocional tiene una influencia significativa en el liderazgo de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Machala, se busca proponer estrategias para el desarrollo de inteligencia emocional dirigido tanto a los líderes como a los empleados de estas empresas.

Esta propuesta busca abordar las áreas de mejora identificadas en la gestión emocional y la empatía, así como fortalecer las habilidades sociales ya reconocidas como elementos principales en el liderazgo.

Por consiguiente, se proponen las siguientes estrategias:

Tabla 1 Estrategias

Estrategia	Descripción/acción
1. Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una evaluación exhaustiva de las necesidades de inteligencia emocional en cada empleado e identificar áreas específicas de mejora. • Organizar capacitaciones informativas sobre la importancia de la inteligencia emocional en el liderazgo y el ambiente laboral. Así mismo, abordar temas tales como la gestión emocional, empatía y habilidades sociales. • Evaluar y mejorar continuamente la calidad de las capacitaciones según la retroalimentación de líderes y empleados. • Estas sesiones podrían incluir testimonios de líderes exitosos que hayan implementado la inteligencia emocional en sus empresas.
2. Creación de espacios de diálogo.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer reuniones regulares de grupo donde los líderes y empleados puedan discutir abiertamente sus experiencias y desafíos relacionados con la inteligencia emocional en el trabajo, promoviendo un ambiente de apoyo y aprendizaje mutuo.

	<ul style="list-style-type: none"> • Estas reuniones podrían ser 1 vez a la semana, de manera que se cree una relación amena.
<p>3. Reconocimiento y celebración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un sistema de reconocimiento para destacar los esfuerzos y logros relacionados con la inteligencia emocional en el lugar de trabajo. • Esto podría incluir premios o reconocimientos públicos en reuniones corporativas. • Los reconocimientos podrían ser económicos para incentivar el desempeño.

4.4 VALORACION DE LA FACTIBILIDAD

Para Guasco & Luna (2022) El análisis de viabilidad ofrece métodos para estructurar el ambiente laboral, así como para recolectar y examinar de manera ordenada una variedad de información con el fin de lograr los resultados deseados en relación a un proyecto empresarial. Dado que el estudio de la factibilidad ayuda a recopilar y analizar datos para alcanzar resultados esperados de un negocio, la inteligencia emocional permite a los líderes comprender y gestionar las emociones tanto propias como la de su equipo de trabajo, ayudando así alcanzar los objetivos de la empresa de una manera similar recopilando información para la toma de decisiones acertadas, contribuyendo así al éxito empresarial.

4.4.1. DIMENSIÓN TÉCNICA

El análisis técnico involucra tres elementos fundamentales: dimensiones, ubicación y diseño, y depende de la colaboración de equipos que abarcan diversas disciplinas. Estos equipos aportan conocimientos y experiencia específicos para organizar

de manera efectiva datos, procedimientos y resultados, adaptándose a las necesidades particulares de cada proyecto (Vique y otros, 2022).

Entonces, estos factores se consideran clave lograr la propuesta:

- **Disponibilidad de Recursos Técnicos:** El acceso a tecnología básica para las capacitaciones y evaluaciones de desempeño es esencial. La mayoría de las medianas empresas disponen de recursos básicos de TI, por ende, esta necesidad puede ser fácilmente satisfecha.

Ubicación del proyecto

El proyecto integrador se encuentra ubicado en la Provincia de el Oro, específicamente en la ciudad de Machala. En este sentido, se focaliza en las medianas empresas del sector comercial.

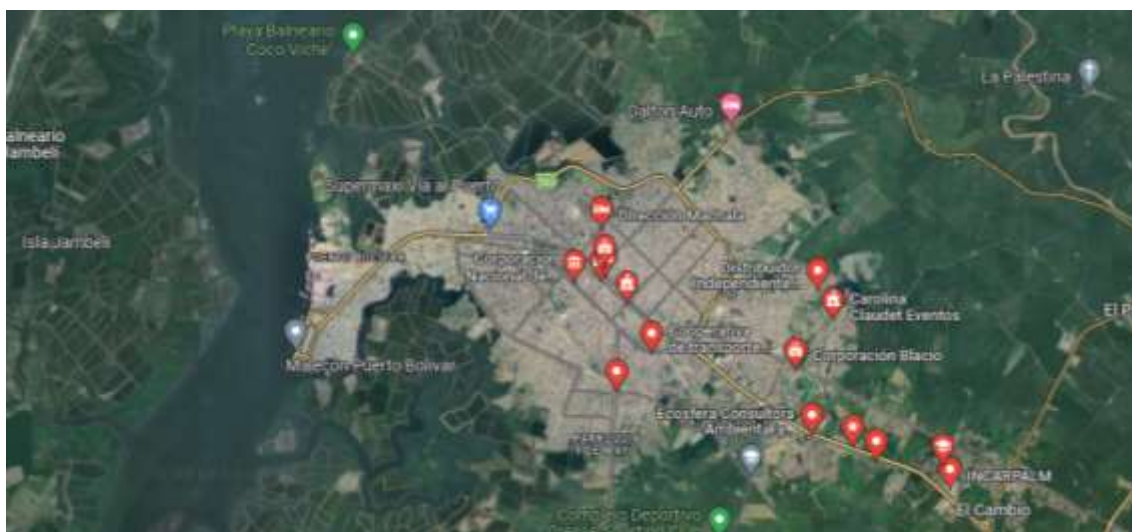
Ilustración 2 Localización Machala



Fuente: Google Maps (2023)

Ubicación específica

Ilustración 3 Localización de las medianas empresas



Fuente: Google Maps (2023)

4.4.2. DIMENSIÓN ECONÓMICA

Esta dimensión según Gómez y otros (2018), es crucial para proyectos sociales o gubernamentales, a pesar de que su objetivo principal no sea obtener beneficios monetarios. Es necesario asegurar la sostenibilidad de la inversión mediante un análisis económico-financiero cuidadoso.

- **Capacitación del Personal:** La capacitación del personal puede ser gestionada de manera efectiva aprovechando recursos disponibles de la empresa.

4.4.3. DIMENSIÓN SOCIAL

Se puede argumentar que la viabilidad social está vinculada a las medianas empresas comerciales y aborda a la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de estas empresas, quienes son el elemento principal para el buen funcionamiento. Esto incluye aspectos como el clima laboral, las oportunidades de capacitación, el

reconocimiento y la distribución de responsabilidades. Además, es crucial garantizar que las prácticas sean justas y equitativas para todos los empleados.

Por lo que en esta dimensión se evidencia lo siguiente:

- **Clima laboral:** El personal cuenta con un ambiente laboral donde las habilidades sociales priman, por lo tanto, al recibir capacitaciones en el desarrollo de la inteligencia emocional en el liderazgo y el ambiente laboral se prevé el respeto y colaboración entre los líderes y los empleados.

4.4.4. DIMENSIÓN AMBIENTAL

La dimensión ambiental según Gómez y otros (2018) busca prever y evaluar los impactos ambientales, tanto positivos como negativos. De esta manera, La propuesta tiene un impacto mínimo en la dimensión ambiental ya que las capacitaciones no generan un impacto significativo en el medio ambiente, lo que la hace ambientalmente viable.

5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El objetivo general se enfocó en analizar la influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo de las medianas empresas del sector comercial de la ciudad de Machala. los resultados obtenidos indican que el 42.8% de los encuestas consideran que la inteligencia emocional influye en el liderazgo debido a que este incrementa la capacidad de motivar y liderar equipos de trabajos, el 28.8% están de acuerdo que la inteligencia emocional ayuda a una comunicación efectiva y relaciones sólidas, así mismo el 26% concuerdan que el tener IE mejora la capacidad de manejar y resolver conflictos, sin embargo el 2% de los encuestados consideran que la inteligencia emocional es irrelevante para un buen liderazgo.

esto nos ayuda a observar que la inteligencia emocional si tuene una gran influencia en los lideres, quienes consideran que la IE les ayuda a mejorar la capacidad de motivar y mejorar la productividad de los empleados, a tener una mejor comunicación y a resolver y manejar conflictos internos y externos de las empresas.

- En el primer objetivo específico se centró en identificar elementos de la inteligencia emocional que desarrollen en las medianas empresas, en los cuales según el estudio realizados nos da un porcentaje del 47,6% en las habilidades sociales como principal elemento de la IE, por otra parte el 36.4% están de acuerdo que el elemento de la autoconciencia emocional tiene su importancia dentro de la inteligencia emocional, por el contrario en un minoría del 8.4% mencionan sobre la inadecuada gestión emocional y el 7,8% indican que hay una escasez de empatía dentro de la empresa. Esto indica que es necesario fortalecer los elementos de la IE debido que hay un mal manejo de emociones y una escasez de la misma.
- El segundo objetivo específico, examina las características del liderazgo que tienen las empresas medianas del sector comercial, en la cual los datos obtenido en las encuetas nos indican que con un (58,4%) en la mayoría de las empresas los líderes consideran la comunicación efectiva como una característica para ejercer un buen liderazgo, seguido por un 29.6% otra característica fundamental es la experiencia que debe contar un buen líder empresarial, por ultimo un 12% la visión estratégica tiene una influencia en el liderazgo. Esto permite concluir que un buen líder empresarial debe contar con una comunicación efectiva y experiencia para que su empresa cumpla todos los objetivos propuestos y que los

líderes tengan una relación sólida con sus colaboradores, dando como resultados una productividad efectiva para la empresa.

- El tercer objetivo específico abordó el impacto que tiene la inteligencia emocional en el liderazgo hacia las medianas empresas, la cual tenemos como resultados con un 51,2 % que el impacto de la IE se representa en las habilidades de comprender y manejar emociones de sus colaboradores, así mismo el 38,8% que el impacto es positivo, por el contrario el 8,4% indican que no están seguros que haya una diferencia la existencia de la IE en el liderazgo, y en una minoría con el 1.6% cree que no tiene ningún impacto positivo en el liderazgo. Se puede verificar que la inteligencia emocional si tiene un impacto positivo en el liderazgo de las medianas empresas.

5.2. RECOMENDACIONES

- En ciertas empresas donde se visualizó unos escasos de información sobre la inteligencia emocional y su influencia en el liderazgo y ambiente laboral, se recomienda implementar un plan de mejora que puede ser mediante una plataforma de mejora continua donde sea didáctica, y también seminarios, charlas de concientización que puedan incluir testimonios de líderes exitosos.
- Para aquellas empresas donde se percibió una insuficiencia de comunicación de líderes y empleados, se recomienda la creación de espacios de diálogos que ayuden a discutir temas de interés dentro de la empresa abiertamente e implementación de elementos de la inteligencia emocional.
- Realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto del programa en el liderazgo y el ambiente laboral. Esto podría incluir encuestas de retroalimentación, observaciones directas y análisis de indicadores clave de desempeño relacionados con la inteligencia emocional.

REFERENCIAS

(n.d.).

Jiménez Collante, A., & Villanueva Flores, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar.

Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y

Administración de Empresas (AJOICA)(18), 1988 - 9011.

[https://campusgaia.org/wisdomlibrary/wp-](https://campusgaia.org/wisdomlibrary/wp-content/uploads/2021/08/ContentServer-76.pdf)

[content/uploads/2021/08/ContentServer-76.pdf](https://campusgaia.org/wisdomlibrary/wp-content/uploads/2021/08/ContentServer-76.pdf)

Alatrística, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión En El Tercer Milenio*, 23(46), 89-98.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>

Almeida, L., & Bieberach, A. (2020). LEVEL OF TOLERANCE TO FRUSTRATION IN STUDENTS CURSING THE SUBJECT GRADUATION PROJECT FOR THE BACHELOR OF PSYCHOLOGY AT THE ULAT. *Journal of research Psychology*, 3(4).

<https://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/148/154>

Altamirano, D., & Rios, F. (2022). EL LIDERAZGO POSITIVO Y SUS IMPLICACIONES EN LAS PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES ECUATORIANAS. *GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES*, 7(01), 119 -147.

http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/23174/144814489660

Andrade, M. (2017). *LA INTELIGENCIA EMOCIONAL, LA RESOLUCION DE CONFLICTOS EN EL AULA Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.*

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/77270/1/tesis_marco_xavier_andrade_torres.pdf

- Arispe, C., Yangali, J., María, G., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado*. GUAYAQUIL/UIDE/2020. [https://doi.org/ISBN: 978-9942-38-578-9](https://doi.org/ISBN:978-9942-38-578-9)
- Bar-On. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 13-25. <https://www.psicothema.com/pdf/3271.pdf>
- Bar-On, T., & Parker, J. D. (2018). *BarOn Inventario de la inteligencia emocional de BarOn: versión para jóvenes (7-18 años)*. Madrid: TEA Ediciones. https://doi.org/https://web.teaediciones.com/ejemplos/baron_extracto-web.pdf
- Berrocal, P. F., & Cabello, R. (2021). La inteligencia emocional como fundamento de la educación emocional. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*(1), 31-46. https://ri.iberomx/bitstream/handle/iberomx/6043/RiEEB_01_01_31.pdf
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018, Octubre). *Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra ed.)*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capa Benitez, L., Narvaez Benitez, R. M., & Capa Benitez, X. D. (2018). EL LIDERAZGO COMO FUENTE DE VENTAJA COMPETITIVA PARA LAS ORGANIZACIONES. *Universidad y Sociedad*, 10(2), 213 - 284. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-285.pdf>
- Capa, Á. B., Fernandez, D. L., Castillo, D. T., Moreno, M. A., Segura, G. L., & Vargas, L. H. (2020). INTRODUCCIÓN DEL LIDERAZGO POSITIVO Oportunidades de mejora en el aprendizaje en la Educación Superior. *Internacional de*

Aprendizaje en Educación Superior, 7(1), 2386 - 7582.

<https://doi.org/https://doi.org/10.37467/gka-revedusup.v7.2020>

Carrasquero, R. C. (2010). Aptitudes emocionales que inciden en el aprendizaje organizacional. (U. R. Chasin, Ed.) *CICAG*, 7(1), 15-29.

file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-

AptitudesEmocionalesQueIncidenEnElAprendizajeOrgan-3706195.pdf

Castro, W., Chávez, A., & Arévalo, J. (2023). Inteligencia emocional: Asociación con las emociones negativas y desempeño laboral en personal docente universitario. *Revista Electronica Educare*, 27(1).

<https://doi.org/https://doi.org/10.15359/ree.27-1.14391>

Chung, C. K., & Cardozo, S. (2018). Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción, Paraguay. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2).

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30545>

Cifuentes, J., González, J., & González, A. (2020). EFECTOS DEL LIDERAZGO ESCOLAR EN EL APREDIZAJE. *PANORAMA*, 14(26).

<https://doi.org/https://doi.org/10.15765/pnrm.v14i26.1482>

Cooper, R. K. (1997). *La Inteligencia Emocional*. Norma S.A.

<https://books.google.com.ec/books?id=tstxzwukS6AC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Enderica, O., D'Armas, M., Javier, R., Lopez, M., Tinoco, E., & Carrion, G. (2018). Buen liderazgo, una experiencia en el crecimiento empresarial de las PYME. *Espacios*, 39(42), 4.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p04.pdf>

- Enríquez, C. J., Pantoja, B. M., & Cuarán, G. M. (2021). INVESTIGACIONES SOBRE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN LAS EMPRESAS. TENDENCIAS EN LAS UNIVERSIDADES ECUATORIANAS. *Conrado*, 17(81), 211- 219.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400211
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J., & Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. 115. <https://doi.org/http://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>
- Garcia, C., & Extremera, N. (2020, abril). Liderazgo e Inteligencia emocional: aplicaciones psicosociológicas en Seguridad y Defensa. *REVISTA ARMAS Y CUERPOS*(143).
https://publicaciones.defensa.gob.es/media/downloadable/files/links/a/r/armascuerpos_143_.pdf
- Garcia, C., & Extremera, N. (2020). Liderazgo e Inteligencia emocional: aplicaciones psicosociológicas en Seguridad y Defensa. *Cuerpos y Armas*(143), 10-19.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7331560>
- Goleman, D. (1998). *LA PRÁCTICA DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL*. Barcelona, España: Kairós. S.A.
<https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>
- Goleman, D. (2011). *The Brain and Emotional* (1 ed.). (C. Mayor, Trans.) Intelligence: New Insights. <https://bibliotecaia.ism.edu.ec/Repo-book/e/El-cerebro-y-la-inteligenci-emocionalDanielGoleman.pdf>

- Goleman, D. (2018). *Inteligencia emocional en la Empresa*. España: CONECTA.
https://www.academia.edu/44171865/Inteligencia_emocional_en_la_empresa
- Goleman, Daniel. (2018). *Inteligencia Emocional - Por que es mas importante que el cociente intelectual*. B de Bolsillo. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>
- Gómez, C., Sánchez, V., & Fajardo, M. (2018). Los proyectos y sus dimensiones: una aproximación conceptual. *Contexto*, 7, 57-64. <https://doi.org/https://doi.org/10.18634/ctxj.7v.0i.885>
- Guasco, C. V., & Luna, K. A. (2022). Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de consultoría integral para las Pymes en el Canton Cañar. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1071-1089.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2541>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020, julio). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guillen Valle, O. R., Sánchez Camargo, M. R., & Begazo De Bedoya, L. H. (2020). *Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional*. Lima: Magdalena del Mar.
https://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipo-correlacional-octubre-19_c.pdf
- Jiménez, W., Silva, I., Telenchana, P., & Hernández, H. (2023). Efectos de la inteligencia emocional en el liderazgo de la universidad pública. *Religión*, 8(37), 1-13. <https://doi.org/http://doi.org/10.46652/rgn.v8i37.1071>

- Lara, M., Aviles, P., & Barba, J. (2021). RELACION DEL LIDERAZGO CON LA PRODUCTIVIDAD EMPRESARIAL. *Revista Publicando*, 8(31), 15-25.
[https://doi.org/ https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228](https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2228)
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: pasos para un análisis cualitativo eficaz. *Anuario de Métodos de Investigación en Comunicación Social*(1), 88-97. <https://doi.org/10.31009/metodos.2020.i01.08>
- Lotito, F. (2022). Liderazgo e inteligencia emocional: las emociones como parte relevante del negocio. *Revista Academia & Negocios*, 8(1), 71-86.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560869828007/html/>
- Mao , Y., Yang, R., Bonaiuto, M., Hong, J. M., & Haemat, L. (2020). ¿Puede el flujo aliviar la ansiedad? El papel de la autoeficacia y la autoestima académicas en la construcción de la sostenibilidad y la resiliencia psicológicas. *Sostenibilidad*, 12(7), 2987. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12072987>
- Martinez, E. (2023). Incidencia de la Inteligencia Emocional en docentes de la E.E.B. y E.M. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5173
- Mayer, J., & Salovey, P. (1993). The Intelligence of Emotional Intelligence. *INTELLIGENCE*, 433-422. <https://eclass.hmu.gr/modules/document/file.php/IP-ERLSF116/Mayer-Salovey.1993-libre.pdf>
- Mayer, J., Caruso, D., & Salovey, P. (1999). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence*, 27(4), 267-366.
http://www.gruberpeplab.com/3131/13.2_Mayer_2000_EmotionIntelligenceMeetsStandardsForTraditionalIntelligence.pdf
- Mera, K., & Loor, H. (2021). Liderazgo y su relación con el clima organizacional en Hurona Market, cantón Portoviejo, Provincia Manabí. *Polo del Conocimiento*,

6(11).

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/rt/prINTERfriendly/3294/html>

Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Revista Desafios*, 12(1), 44-51.

<https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., & Coloma, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI.

RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento, 3(3),

1061-1084. <https://doi.org/http://recimundo.com/index.php/es/article/view/559>

Ortiz, C. A., Ampuero, J. M., & Gutiérrez, J. O. (2022). Inteligencia emocional en el desempeño de las ventas en una empresa del sector salud ubicada en el Perú.

Industrial Data, 25(2), 261-274.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i2.22739>

Pérez, K., Reyes, J., & Rodríguez, J. (2022, mayo-junio). Inteligencia emocional y clima laboral en el departamento de recursos humanos de una institución pública de educación superior de la ciudad de Chihuahua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3).

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2557

Pérez, N., & Filella, G. (2019). Educación emocional para el desarrollo de competencias emocionales en niños y adolescentes. *Praxis & Saber*, 10(24).

<https://doi.org/https://doi.org/10.19053/22160159.v10.n25.2019.8941>

Pinargote, K., & Vidal, P. (2021). MANAGEMENT Y LIDERAZGO EN LAS PYMES DE LA CIUDAD DE MANTA – ECUADOR. *JOURNAL BUSINESS SCIENCE*

- ISSN: 2737-615X, 2(1), 1-21.

https://revistas.ulead.edu.ec/index.php/business_science/article/view/72

Ramos, C. (2020, Julio- Diciembre). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN.

CienciAmérica, 9(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Ramos, C. (2020, Oct). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN.

CienciAmérica, 9(3), 1-6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Salvador, J., Marco, G., & Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2).

<https://doi.org/https://doi.org/10.3989/redc.2020.4.1774>

Sumba, R. Y., Chóez-Reyes, S. I., & Pico-Delgado, Y. M. (2022, Febrero). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 262-279.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2570>

Valdiviezo, C. S. (2020). Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018.

Ciencia y Educación, 1(3), 52-61. <https://doi.org/DOI:>

<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202018>

Villa, A. (2021). Liderazgo emocional: la base del liderazgo. *Revista Internacional de Educación Emocional y Bienestar*, 119-146.

https://ri.ibero.mx/bitstream/handle/ibero/6047/RiEEB_01_01_119.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vique, V. O., Paz, F. F., Castro, J. E., & Granda, J. L. (2022). *FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS PARA FINANCIAMIENTO*. Guayaquil:

Copyright.

<https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2073/5/Libro%20Formulacion%20y%20Evaluacion%20de%20Proyectos%20VF.pdf>

Vizcaíno, P., Maldonado, I., & Cedeño, R. (2023, Julio-Agosto). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.

https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658