



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores de
MYPES de la ciudad de Ica, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Choque Bellido Jackeline Lizzet (ORCID: 00070-0003-4913-5363)

Neyra Silvera Estefany Megumi (ORCID: 0000-0002-3025-4728)

ASESOR:

Mg. Chauca Calvo Max Hamilton (ORCID: 0000-0003-0909-5424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico estas líneas a mis padres Rosa y Luis, quienes siempre me brindaron su apoyo, alentando a superarme y ser perseverante en este largo proceso para convertirme en una profesional. Este trabajo con todo mi amor es para ustedes. Gracias

A mi colega Richard, por su buena disposición, con sus sugerencias, aportes y consejos despejando cualquier duda en el proceso de este trabajo.

Lizzet.

Este trabajo se lo dedico a mi familia, a mis padres que siempre me apoyan y me muestran confianza y amor, a mis hermanas quienes están en todo momento a mi lado, a mi pequeña familia que empieza a formarse, a mi hijo quien me motiva con su sola sonrisa, a todos ustedes los amo eternamente, muchas gracias.

Estefany.

Agradecimientos

A quienes fueron parte del desarrollo de esta investigación. A nuestro asesor por guiarnos en el proceso de este trabajo y tener resultados satisfactorios.

A nuestros colegas y docentes quienes no dudaron en brindarnos su apoyo para la obtención de resultados.

A la Universidad Cesar Vallejo por abrirnos las puertas, y brindarnos la oportunidad de culminar con una meta en nuestra historia profesional.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	31

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk para la inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores	17
Tabla 2: Prueba de correlación de Rho de Spearman entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores	17
Tabla 3: Prueba de correlación de Rho de Spearman entre inteligencia emocional y las dimensiones de estilos de liderazgo	18
Tabla 4: Inteligencia emocional y sus dimensiones	19
Tabla 5: Estilos de liderazgo y sus dimensiones	19
Tabla 6: Inteligencia emocional y por dimensiones según el sexo	20
Tabla 7: Inteligencia emocional y por dimensiones según la edad	20
Tabla 8: Estilos de liderazgo y por dimensiones según el sexo	21
Tabla 9: Estilos de liderazgo y por dimensiones según la edad	21
Tabla 10: Matriz de consistencia	31
Tabla 11: Operacionalización de las variables	32
Tabla 12: Validez de contenido a través del criterio de jueces de la escala de inteligencia emocional TMMS-24	44
Tabla 13: Validez de contenido a través del criterio de jueces del cuestionario multifactorial de liderazgo MLQ	45
Tabla 14: Análisis de validez ítem-test TMMS-24	47
Tabla 15: Análisis de validez ítem-test MLQ	48
Tabla 16: Consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach de la escala de inteligencia emocional y el cuestionario multifactorial de liderazgo	49

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de mypes de la ciudad de Ica, 2020. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo de tipo metodológico, correlacional y con diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 152 trabajadores. Los instrumentos que se emplearon fueron; la Escala de Inteligencia Emocional (TMMS-24) y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) 5X- forma corta. Los resultados muestran que la inteligencia emocional se relaciona de manera directa y significativa con los estilos de liderazgo. En relación al sexo y edad, no existen diferencias significativas.

Palabras clave: inteligencia emocional, estilos de liderazgo, trabajadores, mypes.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between emotional intelligence and leadership styles in mypes workers in the city of Ica, 2020. The study had a methodological, correlational, quantitative approach with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 152 workers. The instruments that were used were; the Emotional Intelligence Scale (TMMS-24) and the Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) 5X- short form. The results show that emotional intelligence is directly and significantly related to leadership styles. In relation to sex and age, there are no significant differences. Keywords: emotional intelligence, leadership styles, workers, mypes.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda la problemática de los tipos de inteligencia emocional en las personas que ejercen o poseen características de liderazgo y que pueden influir en los demás colaboradores de las empresas de manera positiva o negativa.

Según refiere Yukl (2002) la base del liderazgo en las empresas incluye el método que usan los líderes para influir y facilitar el ánimo individual y colectivo para lograr las metas propuestas. Dentro de las teorías que intentan explicar la importancia del liderazgo en la organización encontramos un enfoque muy difundido Bass (1985), y es el liderazgo transformacional, que está vinculado a la satisfacción de los trabajadores y la confianza que tiene sobre su líder. Es por ello que consideramos el estilo de liderazgo transformacional como el más adecuado en combinación con la inteligencia emocional, debido a que se desarrolla de mejor manera en los trabajadores que tenga a su cargo, ayudándolos a desempeñar mejor sus labores, sirviendo como motivación, además de buscar el bien común, tanto de los trabajadores como el de la empresa.

Actualmente en el mundo organizacional, le dan mucho valor a desarrollar las habilidades que están relacionadas con la inteligencia emocional. En este sentido, se observa una relación existente entre la inteligencia emocional del trabajador con su nivel de producción laboral, siendo relevante que el personal a contratar posea un adecuado nivel de inteligencia emocional, independientemente del puesto en el que se desempeñe dentro de la empresa.

Acción (2016), una reconocida organización del rubro empresarial chileno; realizó un sondeo sobre liderazgo en trabajadores de este mismo rubro, de dicho estudio se obtuvieron los siguientes datos: el 47% de los trabajadores consideran que los estilos de liderazgo presentes no son los requeridos por la organización, el 60% opina que el estilo de liderazgo está orientado a la tarea, y el 46% considera que sus actuales jefes no los inspiran dentro de la empresa.

El contexto organizacional contribuye y es influida por las habilidades del liderazgo en las empresas. Según lo formulado por Anzola (2003) se conoce a la cultura organizacional como un grupo de destrezas sociales ya sean materiales o inmateriales que nos muestran las cualidades que separan a una comunidad ya que implanta un ambiente afectivo común y un cuadro cognoscitivo compartido. En otras palabras, la cultura organizacional compone un estilo de vida que modela la relación entre los individuos de cada organización. En el Perú, hace años atrás hasta la actualidad las empresas toman mucha relevancia en potenciar las habilidades de liderazgo de los trabajadores que tienen a su cargo personas, para llevar a cabo un fin u objetivo en común, en beneficio de la organización. En este sentido, consideramos importante el estudio de estas variables dentro de las empresas y microempresas de nuestro país, puesto que la inteligencia emocional y el liderazgo en un trabajador van de la mano hacia resultados favorables en cuanto a productividad y efectividad en una organización.

Asimismo, en Ica, Huamani (2018) realizó una investigación buscando determinar el grado de relación entre inteligencia emocional y actitud para el trabajo, teniendo como resultado una relación significativa entre dichas variables. es por ello que consideramos que nuestro estudio aportará mucho al ámbito organizacional de nuestra localidad, ya que se evidencian pocas investigaciones acerca del tema, lo cual nos incentiva a realizar este estudio para señalar cuán importante es la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo que poseen los trabajadores de las Mypes de nuestra localidad.

Sin embargo, dentro de las pequeñas organizaciones que conforman un gran porcentaje en nuestro país como son las Mypes, podemos ver que dentro de ellas existe un número reducido de trabajadores y en muchos de estos casos podemos analizar el lugar que ocupa cada trabajador dentro de estas empresas, como se identifican dentro de las mismas, siendo un grupo reducido muchas veces siendo apenas uno o dos trabajadores es un poco más confuso ver qué lugar ocupa cada uno, incluso saber de quién recibir orientaciones y quien sería el subordinado. Sin embargo, también ocupa uno de los primeros lugares en la informalidad, si bien no son en su totalidad podemos notar que, aunque estén debidamente registrados, algunas de sus prácticas caen en la informalidad,

además es importante resaltar que en nuestro país las mypes conforman una gran parte del mundo empresarial. Según un informe del Instituto Peruano de Economía (2018), las empresas registradas en el RMT (régimen mypes tributario) presentó un ascenso de 493 mil a 604 mil. Además, concentraron a un cuarto del total de las empresas, por consiguiente, su recaudación creció un 5.5 %. Asimismo, el ex jefe de la Sunat, refirió que, para evitar la evasión de impuestos, se debe migrar integralmente a los comprobantes de pago electrónicos y de esa manera, se pueda calcular las utilidades y el pago de impuesto a la renta.

Partiendo de estos datos, se presenta la siguiente problemática de la investigación, con la interrogante; ¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020?

Por consiguiente, la justificación de este estudio es brindar información sobre la realidad emocional de los trabajadores y el estilo de liderazgo predominante, aportando con datos concretos, para posteriormente implementar programas de desarrollo, con el fin de mejorar el manejo y regulación de sus emociones, todo ello para beneficiar a las mypes. De esta manera se considera que es un asunto relevante en el área organizacional, ya que se conocerá los niveles de inteligencia emocional en relación con los estilos de liderazgo, y de qué manera le beneficia dentro del cargo que desempeña.

Es relevante, porque como ya mencionamos anteriormente, es un tema que repercutirá en los trabajadores y dueños de las empresas, beneficiándolos y ayudándolos a explotar las cualidades positivas o mejorar los déficits encontrados, de manera que la empresa pueda implementar programas o talleres para reforzar su nivel de inteligencia emocional, y emplear un adecuado estilo de liderazgo.

En este sentido, el objetivo general es: determinar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.

Asimismo, los objetivos específicos son:

1) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones de los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 2) Comparar las dimensiones de inteligencia emocional según el sexo en los trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 3) Comparar las dimensiones de inteligencia emocional según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 4) Comparar los estilos de liderazgo según el sexo en trabajadores de MYPES en la ciudad de Ica, 2020. 5) Comparar los estilos de liderazgo según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 6) Describir el nivel de inteligencia emocional de manera general y por dimensiones en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 7) Describir el nivel de los estilos de liderazgo de manera general y por indicadores en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.

La hipótesis general, se plantea de la siguiente manera: la relación es significativa y directa entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.

Las hipótesis específicas son:

1) La relación es significativa y directa entre la inteligencia emocional y las dimensiones de los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES en la ciudad de Ica, 2020. 2) Existen diferencias significativas entre las dimensiones de inteligencia emocional según el sexo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 3) Existen diferencias significativas entre las dimensiones de inteligencia emocional según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 4) Existen diferencias significativas entre los estilos de liderazgo según el sexo en los trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020. 5) Existen diferencias significativas entre los estilos de liderazgo según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para entender y conocer mejor los datos que se evidencian con respecto a la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, se toma en consideración algunos estudios en el ámbito internacional.

En México, Benítez y Domínguez (2020) llevaron a cabo un estudio que tuvo como finalidad investigar el estilo de liderazgo que implementan los gerentes de las PyMES de Tejupilco, con un enfoque cuantitativo. Las variables se midieron con una escala de Likert a través de una encuesta a los pequeños empresarios. La muestra fue de 94 empresas, en los resultados se concluye que los directivos de las PyMES de Tejupilco tienden a tener un estilo de liderazgo autocrático, centralizando el poder en sí mismos.

Por otro lado, en Venezuela, Segura, Cacheiro y Concepción (2018) llevaron a cabo una investigación; con la finalidad de determinar cómo se relaciona los estilos de aprendizaje y la inteligencia emocional en estudiantes venezolanos. Tuvo una muestra de 263 estudiantes. El estudio fue tipo descriptivo y correlacional. Emplearon el cuestionario CHAEA sobre estilos de aprendizaje y otro de elaboración propia para contrastar la inteligencia emocional. Los estudios concluyen que hay correlación positiva entre estilos de aprendizaje y la inteligencia emocional.

Mientras que en México, Reyes, Trejo y Topete (2018) elaboraron un estudio, teniendo como finalidad conocer desde la perspectiva de los alumnos; las competencias y características que son indispensables para ejercer el liderazgo directivo en un instituto. Contaron con una muestra de 224 estudiantes, el tipo de investigación fue cuantitativo y cualitativo, los instrumentos empleados fueron entrevista a profundidad y sondeo de opinión. Se obtuvo como resultado que es importante realizar estudios para conocer un perfil y un modelo de formación para los directivos del instituto, que les facilite hacer frente adecuadamente las circunstancias que se presenten en la sociedad.

Además, en Colombia, García, Salas y Gaviria (2017) en su estudio realizado buscaron identificar el estilo de liderazgo que más resalta según el género de los gerentes en las PYMES, el diseño fue descriptivo con un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 142 gerentes. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ). Los resultados

evidencian que el estilo que más predomina en la PYMES es el liderazgo transformacional tanto en mujeres como en varones, lo cual nos indica que el sexo no difiere en el estilo de liderazgo desarrollado significativamente.

En Ecuador, Franco, Reyes y Cuadrado (2017) realizaron una investigación donde la finalidad fue evaluar los estilos de liderazgo orientados a la satisfacción laboral de trabajadores en empresas de servicios. El diseño fue de carácter descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo. La muestra fue de 322 trabajadores, los instrumentos que se usaron fueron MLQ (Cuestionario de Liderazgo Multifactorial) y el Cuestionario de Satisfacción S20/23. Los resultados evidencian que, el estilo de liderazgo transaccional destaca medianamente, seguido por el liderazgo transformacional, resaltando también que existe una correlación moderada con tendencia a ser baja, entre las variables. En cuanto a la variable satisfacción supera el promedio estimado.

Dentro del ámbito nacional, en Lima, Ponce (2018) elaboró un estudio cuya finalidad fue determinar los estilos de liderazgo en estudiantes de ingeniería. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, la muestra utilizada fue de 155 personas. Para evaluar la variable liderazgo se empleó el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ Forma 5X Corta. Como resultado del estudio se concluye que el 80% posee el liderazgo transformacional, 16.8% el liderazgo transaccional y el 3.2% el liderazgo Laissez- faire.

En Lima, Gutiérrez (2018) elaboró una investigación correlacional - no experimental. El fin de dicho estudio fue identificar como se relaciona la inteligencia emocional y afrontamiento de estrés, con un muestreo de 333 estudiantes. Utilizaron los siguientes instrumentos: Inventario de inteligencia emocional Reuven BarOn, además de los cuestionarios de datos generales y cuestionario de modos de afrontamiento de Carver, Scheier y Weintraub. El estudio concluye en que existe correlación positiva en las dimensiones de afrontamiento de estrés con la inteligencia emocional global. Sin embargo, con los otros estilos de afrontamiento la relación es contraria.

En Callao, Robladillo y Meneses (2018) realizaron una investigación cuya finalidad fue precisar cómo influye la inteligencia emocional sobre la

personalidad de los militares, con un estudio descriptivo - no experimental. Contaron con 150 militares como muestra, utilizaron las escalas de personalidad e inteligencia emocional. Los resultados muestran influencia entre las variables; por otra parte, las características de cada individuo varían en cuanto al manejo de sus emociones, afianzando sus relaciones personales e interpersonales en el campo laboral.

En Huancayo, Curilla (2017) ejecutó un estudio cuya finalidad fue establecer la relación existente relación entre rendimiento académico e inteligencia emocional. El estudio fue descriptivo correlacional, contando con 254 estudiantes como muestra, quienes fueron evaluados con el instrumento I-CE de BarOn y para medir rendimiento académico se extrajo los promedios ponderados mediante análisis de las actas de evaluación. Se concluyó que existe una relación significativa entre dichas variables.

En Ica, Huamani (2018) llevó a cabo una investigación, buscando establecer el nivel de relación entre actitud para el trabajo y los niveles de inteligencia emocional en directivos y docentes de I.E.S.T de Ica. El estudio fue de tipo correlacional, empleando el cuestionario de inteligencia emocional y cuestionario de actitud hacia el trabajo. La muestra estuvo conformada por 177 individuos. Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables estudiadas.

En la presente investigación se tomó en consideración algunas bases teóricas, las cuales nos darán permitirán comprender la problemática. La teoría propuesta por Stenberg, con los aportes de Goleman y otros autores que se consideraron son significativos tanto para el momento de la evaluación de las variables de la investigación. Además, para evaluar la inteligencia emocional se toman como dimensiones las propuestas por Salovey & Mayer, las cuales son atención emocional, claridad emocional y reparación de las emociones.

Gardner (1983) concibe la idea de la inteligencia como, la destreza para determinar un problema o elaborar un resultado por lo menos en un contexto cultural. Asimismo, recalca que era importante identificar como se manifiesta la inteligencia en un mismo sujeto, ya que consideraba que el coeficiente

intelectual no era muy relevante debido que era necesario conocer como cada persona expresa su inteligencia, puesto que posee diversas dimensiones que no pueden ser medidas con pruebas determinadas. Es por ello que en su teoría de las inteligencias múltiples presento los siguientes tipos: lingüística, musical, lógico matemático, espacial, cinestésico-corporal, intrapersonal e interpersonal.

La inteligencia emocional fue un término propuesto en primera instancia por Salovey y Mayer (1990), basándose en la teoría de Gardner sobre las inteligencias múltiples. Además, planteó que la inteligencia emocional tiene relación con la capacidad del individuo para manejar sus sentimientos y emociones, distinguir entre ellos y así poder encaminar los pensamientos y acciones propias. No obstante, este término no es nuevo, ya que Thorndike (1988) lo planteo en su tesis doctoral Ley de efecto. Sin embargo, el término fue difundido por Goleman (1995) y el éxito de su libro *emotional intelligence*. Por otro lado, el mismo autor en año 2013 en su libro *Liderazgo*. El poder de la inteligencia emocional, menciona que las capacidades que debe tener un líder deben estar relacionadas con la inteligencia emocional, ya que esta capacidad es muy importante para ejercer el liderazgo.

En este sentido, podemos aseverar que la inteligencia ha sido un tema frecuentemente abordado por psicólogos, cobrando gran importancia en el ámbito científico internacional, realizándose estudios e investigaciones con el objetivo de entender cómo se desarrolla en el mundo social y emocional de las personas. Para comprender mejor, revisaremos a la brevedad algunas definiciones más importantes representativas.

En primera instancia tenemos a Francis Galton (1885) afirmaba que la inteligencia es una habilidad que es parte de los procesos cognitivos, que distingue a cada persona, y que a su vez establece el nivel de inteligencia de cada individuo. En una de sus investigaciones Galton, logró desarrollar unas escalas de la inteligencia, respectivamente según las capacidades de la persona.

La teoría triarquica de la inteligencia, propuesta por Robert J. Sternberg (1985) donde explica que la inteligencia es un proceso mental con la finalidad de adaptarse y conformar entornos del mundo real, de gran valor en del desarrollo de un individuo. Por lo tanto, la inteligencia es la manera como un individuo

afronta las vicisitudes durante toda su vida. Así mismo Sternberg describe habilidades humanas de la siguiente manera: 1) Inteligencia analítica (abstracta): se refiere al evaluar, analizar y comparar la información. 2) Inteligencia práctica: hace referencia a la capacidad de realizar las cosas aprendidas procesadas. 3) Inteligencia creativa: tiene relación con las posibles soluciones originales, producción de ideas, realizar un descubrimiento y obtener un *insight*.

En cuanto a la variable liderazgo, Stogdill (1948) encontró relación entre personalidad y liderazgo, en sus siguientes estudios, le permitieron entender que no solo son los rasgos los que ejercen influencia, si no la manera en que estos son impulsados. Posteriormente Drucke (1954) nos dice que la administración puede brindar las condiciones mediante las cuales el liderazgo se vuelve efectivo o se detenga. Luego Mc Gregor (1960) refiere que el liderazgo no es propio del líder, sino que también es influenciada por las características y actitudes de los seguidores, de las metas de la organización el ambiente social económico político. Por otro lado, Kotter (1990) hace referencia que un líder debe de tener visión, además de la capacidad de generar estrategias y realizarlas, además de poder producir cambios. En ese mismo año, siguiendo esta línea Drucker propone que el líder debe poseer disposición para la escucha y destreza para la comunicación. En este sentido Bacon (2008) en su clasificación de un liderazgo constructivo propone componentes como: autoconcepto, sentido de seguridad, autoconciencia de sus pensamientos y emociones, tolerancia, capacidad de observar, necesidad de logro e integridad. A continuación, mencionaremos algunos estilos de liderazgos:

Bass (1985) fue quien introdujo el concepto de liderazgo transformacional, a partir de los planteamientos de Burns (1978), donde distingue dos tipos de liderazgo: transaccional y transformacional. Para Burns el liderazgo transaccional es un intercambio entre los seguidores y su líder, donde éstos reciben algo a cambio del trabajo que realizan. es así como hasta la actualidad sigue en vigencia en el mundo organizacional.

1) Estilo de liderazgo transformacional se refiere a la motivación de las personas para trabajar, realizando más de los que ellos mismos esperan, como resultado se obtienen cambios en las organizaciones, que a su vez benefician a la sociedad. (Bass,1985, p.20). Con respecto a ello se dice que la influencia que

tienen los líderes transformacionales con sus subordinados, incita que se presenten cambios en la visión de cada seguidor, de esta manera dejan de lado intereses propios para enfocarse en los intereses colectivos.

2) Estilo de liderazgo transaccional se centra en la motivación hacia sus subordinados, se fundamenta en acciones contingentes basadas en el cumplimiento de las metas que según los resultados obtendrán un premio o castigo.

3) Estilos laissez- faire, se centra en tomar cualquier decisión o acción, se puede decir que es un estilo de liderazgo más nocivo, ya que impide lograr los objetivos y metas en una organización. En consecuencia, no cumple con las expectativas de los colaboradores y/o directivos.

Siguiendo esta línea McCleskey (2014) indica al liderazgo transaccional, está enfocado en la permuta que sucede entre líderes y grupo a cargo. Esto permite que los líderes cumplan con los objetivos de su rendimiento, terminar tareas requeridas, motivar a los seguidores y de esta manera mantener la situación organizacional. Los líderes transaccionales poseen la cualidad y entienden el valor de llevar una relación adecuada con sus subordinados, por tanto, se afirma que el liderazgo es la destreza de mantener intercambios positivos entre ambas partes.

De este modo, Bass (1998) refiere que el liderazgo laissez – faire se caracteriza porque no hay acciones con los seguidores. No emite opiniones, ni realiza retroalimentación ante situaciones, y el resultado de esta inercia en su rol como líder, hace que los trabajadores no se sientan con responsabilidad de la baja productividad o rendimiento en la organización. Continuando Bass y Avolio (2006) en el cuestionario multifactorial de liderazgo, menciona que un líder debe tener coherencia entre lo que hace y dice, para ejercer así una actitud positiva, incluyendo a su grupo para poder alcanzar las metas propuestas en beneficio de la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

Correlacional, Vargas (2008) hace uso de información previa y de los aportes de la investigación, el objetivo es resolver los problemas específicos.

Diseño

No experimental de corte transversal, se reconoce el problema y se procede a realizar una exacta descripción sobre cómo la población se encuentra sin intervención alguna, en un tiempo específico, en el que se emplea el instrumento (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Variables y Operacionalización

Para la operacionalización de variables y dimensiones del inteligencia emocional y estilos de liderazgo, ver anexo 1.

3.3 Población, Muestra, Muestreo, Unidad de análisis.

Población

La población está conformada por 400 trabajadores de mypes de la ciudad de Ica.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores pertenecientes a las mypes.
- Trabajadores entre las edades de 19 a 45 años.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que presenten alguna incapacidad para poder completar los cuestionarios.
- Trabajadores que se rehúsen a participar de la investigación.

Muestra

La muestra es un subgrupo de la población a estudiar, del cual se hará la recolección de datos, debe ser definido con precisión y además representar a la población, Hernández, Fernández y Baptista (2014). Para el cálculo de la muestra se usó de la fórmula en donde el margen de error es de 5%, el nivel de confianza es de 95%, y una proporción de 20%. Por lo cual se trabajó con una muestra de 152 personas.

Muestreo

Fue mediante método no probabilístico, caracterizado principalmente porque no es aplicado para todos los participantes, ya que se tuvo en consideración los criterios de exclusión e inclusión. Se empleo el muestreo por conveniencia, siendo el más indicado debido a que no se conoce el número de participantes que cumplan con los criterios requeridos por la investigación. Salinas (2004)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos optamos por hacer uso de los formularios de Google, estos contienen los ítems y preguntas de ambos instrumentos.

Los dos instrumentos seleccionados fueron pruebas que miden dos aspectos importantes de la investigación, el primero corresponde a inteligencia emocional en una población de trabajadores para identificar comportamiento con las que se encuentran de acuerdo o en desacuerdo. El segundo aspecto se relaciona con la medición de los estilos de liderazgo que poseen los trabajadores en el ámbito laboral, identificando que estilo de liderazgo adoptan. Estos instrumentos corresponden a dos cuestionarios que se detallan a continuación.

Ficha técnica de la variable 1: Inteligencia emocional

Nombre	: Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24)
Autores	: Peter Salovey y John D. Mayer.
Año	: 1995.
Procedencia	: Estados Unidos.
Adaptación	: Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos N. (2004)
Administración	: Individual y colectiva.
Aplicación	: Personas de 16 años en adelante.
Número de ítems	: 24 ítems.
Tiempo	: 10 minutos aproximadamente.
Dimensiones	: Atención emocional, claridad emocional y reparación de emociones.

Reseña histórica

Mayer y Salovey en (1995) realizaron el diseño de este instrumento de medición, dirigido a personas de 12 a 17 años, posteriormente adaptada al español y para adultos por Fernández, Extremera y Ramos (2004).

Consigna de aplicación

Se hace la indicación a las personas, leer cada ítem y marcar la opción con la que mejor lo describa o identifique.

Propiedades psicométricas originales

Respecto a ello Salovey y Mayer (1995) en su versión original de la escala probaron su confiabilidad a través de Alfa de Cronbach de 0.86, 0.87, 0.82, respectivamente.

Propiedades psicométricas peruanas

En la adaptación de Fernández, Extremera y Ramos (2004) su fiabilidad mediante el Alpha de Cronbach para cada componente es: Percepción (0,90);

Comprensión (0,90) y Regulación (0,86) (Extremera, Fernández, Mestre y Guil, 2004).

Propiedades psicométricas del piloto

Para corroborar los valores se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores, donde la escala general obtiene .954, y las sub escalas .882, .909 y .856 mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Lo que se considera como un alto nivel de confiabilidad según Cervantes (2005). Referente a la validez de ítem-test los datos obtenidos son superiores a .41 siendo así una correlación aceptable. Ver tabla 14.

Ficha técnica de la variable 2: Estilos de Liderazgo

Nombre	: Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5X short form)
Autores	: Bernard Bass y Bruce J. Avolio.
Año	: 2000
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación	: Vega y Zavala (2004)
Administración	: Individual y colectiva.
Aplicación	: Personas a partir de 17 años en adelante.
Número de ítems	: 82 ítems
Tiempo	: 45 minutos aproximadamente.
Dimensiones	: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional, Liderazgo laissez-faire.

Reseña histórica

Bass y Avolio (2000) desarrollaron el cuestionario multifactorial de liderazgo, dirigido a personas de 17 años en adelante. Posteriormente fue adaptada y traducida al español por Vega y Zavala (2004).

Consigna de aplicación

Se hace la indicación a las personas, leer cada ítem y marcar la puntuación que más se asemeje a su forma de pensar.

Propiedades psicométricas originales

En la adaptación de Vega y Zavala (2004) obtuvo una puntuación de 0.97 de confiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach, lo cual nos indica que es confiable.

Propiedades psicométricas peruanas

En el estudio realizado por Fong (2018) obtuvo una puntuación de 0.785 mediante el Alfa de Cronbach, lo cual se considera un valor aceptable para el instrumento, concluyendo en que el instrumento es confiable.

Propiedades psicométricas del piloto

Para corroborar los resultados se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores, donde obtuvimos un puntaje de 0.960 según Alfa de Cronbach.

Para corroborar los valores se aplicó una prueba piloto a 15 trabajadores, donde la escala general obtiene .954, y las sub escalas .906, .895 y .945 mediante el coeficiente de alfa de Cronbach. Referente a la validez de ítem-test los datos obtenidos son superiores a .14 siendo así una correlación aceptable. Ver tabla 15.

3.5 Procedimientos

Se inició seleccionando los instrumentos para las variables de la investigación, seguidamente, se envió solicitudes a los autores para obtener el permiso de uso de los instrumentos para fines de estudio, luego se envió el consentimiento informado junto con los cuestionarios a aplicar a los participantes, finalmente con los datos obtenidos de la evaluación se procedió a realizar la base de datos para su posterior análisis e interpretación de los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Para la evaluación de validez y contenido se utilizó la prueba de V de Aiken y para la confiabilidad la prueba de Alpha de Cronbach. En cuanto al cálculo de la muestra es no probabilístico de tipo por conveniencia. Obtenidos los puntajes

directos de usó el programa estadístico SPSS 25 para la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, para la correlación estadística se usó el coeficiente Rho de Spearman. La confiabilidad arrojó un índice de 0.97 con el alfa de Cronbach. También se empleó la estadística inferencial para los análisis comparativos, las pruebas no paramétricas H de Kruskal Wallis y U de Mann Whitney. Finalmente se empleó el análisis estadístico descriptivo para conocer los niveles de inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores de mypes, agrupados por frecuencias y porcentajes.

3.7 Aspectos éticos

Según el código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017) donde recalca la relevancia de la ética profesional con el fin de no afectar a los participantes de la investigación, así mismo de empleo el consentimiento informado. Además, tomamos en cuenta del derecho al anonimato de cada participante, asegurando así la privacidad de sus datos personales, los resultados obtenidos serán utilizados para fines académicos. Para atender las dudas que podrían surgir durante la evaluación se facilitó un correo electrónico.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilks para las variables inteligencia emocional y estilos de liderazgo

Variab les	Escalas	Shapiro - Wilk	P
Inteligencia emocional			
Atención emocional	152	0.790	.000
Claridad emocional	152	0.808	.000
Reparación de las emociones	152	0.785	.000
Estilos de liderazgo			
Liderazgo transformacional	152	0.686	.000
Liderazgo transaccional	152	0.718	.000
Liderazgo Laissez-Faire	152	0.712	.000

En la tabla 1 para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks, por considerarse de mayor precisión estadística (Flores, Muñoz Sanchez, 2019). Por otro lado, los resultados evidenciaron que las variables y sus dimensiones que no se ajustan a una distribución normal ya que sus valores son menores a 0.05 en la mayoría de los datos. Por lo cual, los estadísticos que se utilizaron son no paramétricos, Rho de Spearman para correlaciones, U de Man Whitney y Kruskal-Wallis para comparaciones.

Tabla 2

Prueba de correlación Rho de Spearman entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo

Correlaciones	Estilos de liderazgo	
Atención emocional	Rho	,431**
	p	,000
	n	152
Claridad emocional	Rho	,520**
	p	,000
	n	152
Reparación de las emociones	Rho	,500**
	p	,000
	n	152

Los resultados de la tabla 2 muestran correlaciones directas, significativas y débiles entre la inteligencia emocional y sus dimensiones: atención emocional, claridad emocional y reparación de las emociones ($p < 0.05$). Atención emocional

(0,431); claridad emocional (0,520) y reparación de las emociones (0,500). Lo que se interpreta como que a mayor inteligencia emocional habrá mayor desarrollo de los estilos de liderazgo.

Tabla 3

Correlación entre inteligencia emocional y dimensiones de estilos de liderazgo

Inteligencia emocional		Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo Laissez Faire
Atención emocional	Rho	,387**	,510**	,455**
	p	,000	,000	,000
	n	152	152	152
Claridad emocional	Rho	,412**	,548**	,512**
	P	,000	,000	,000
	N	152	152	152
Reparación de las emociones	Rho	,441**	,473**	,447**
	P	,000	,000	,000
	N	152	152	152

Los resultados de la tabla 3 evidencian una correlación entre la atención emocional y el liderazgo transformacional de forma directa, significativa y de intensidad baja $Rho = .387$; asimismo muestra una correlación de forma directa, significativa de intensidad moderada entre la atención emocional y el liderazgo transaccional $Rho = .510$; y por último la relación entre la atención emocional y el liderazgo Laissez-faire, es de forma directa, significativa de intensidad moderada $Rho = .455$.

Del mismo modo se halló entre la claridad emocional y el liderazgo transformacional una relación de forma directa, significativa y de intensidad moderada $Rho = .412$; entre la claridad emocional y el liderazgo transaccional muestran una correlación de forma directa, significativa de intensidad moderada $Rho = .548$ y entre la claridad emocional y el liderazgo Laissez-faire presenta una relación es de forma directa, significativa de intensidad moderada $Rho = .512$. En cuanto a la relación entre la reparación de las emociones y el liderazgo transformacional es de forma directa, significativa y de intensidad moderada $Rho = .441$; al igual que entre la claridad emocional y el liderazgo transaccional los resultados arrojan una correlación de forma directa, significativa de intensidad

moderada $Rho = .473$, en lo que respecta la relación entre claridad emocional y el liderazgo Laissez-faire presenta una correlación de forma directa, significativa de intensidad moderada $Rho = .447$.

Tabla 4

Inteligencia emocional en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica

Niveles	Atención emocional		Claridad emocional		Reparación de las emociones	
	F	%	f	%	f	%
Bajo	22	14,5	36	23,7	22	14,5
Regular	76	50	69	45,4	86	56,6
Alto	54	35,5	47	30,9	44	28,9
Total	152	100,0	152	100,0	152	100,0

En la tabla 4, observamos que la claridad emocional en los trabajadores se obtuvo un 45.4% se encuentran en un nivel regular, seguido por la atención emocional con un 50% con un nivel regular, y por último reparación de las emociones con un 56.6%, también se ubica en un nivel regular.

Tabla 5

Estilos de liderazgo y sus dimensiones

Niveles	Liderazgo transformacional		Liderazgo transaccional		Liderazgo Laissez-Faire	
	f	%	F	%	F	%
Bajo	4	2,6	9	5,9	8	5,3
Regular	95	62,5	98	64,5	98	64,5
Alto	53	34,9	45	29,6	46	30,3
Total	152	100,0	152	100,0	152	100,0

Los resultados de la tabla 5 muestra los niveles de estilos de liderazgo en trabajadores, el liderazgo transformacional obtuvo un 62.5%, lo cual demuestra que se ubica en un nivel regular, seguido por los estilos de liderazgo transaccional y laissez-faire que comparten un 64.5%, ubicándose también en un nivel regular.

Tabla 6

Comparación de la inteligencia emocional según sexo

Inteligencia emocional	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rango	U de Man Whitney	P
Atención emocional	Masculino	112	80,21	8983,00	1825,000	,056
	Femenino	40	66,13	2645,00		
Claridad emocional	Masculino	112	79,80	8937,50	1870,500	,096
	Femenino	40	67,26	2690,50		
Reparación de las emociones	Masculino	112	77,22	8649,00	2159,000	,703
	Femenino	40	74,48	2979,00		

La tabla 6, presenta los resultados de la prueba de U de Man Whitney donde se expone que no existe diferencias significativas entre la inteligencia emocional y variable sociodemográfica sexo.

Tabla 7

Inteligencia emocional y sus dimensiones según la edad

Inteligencia emocional	H de Kruskal-Wallis	Sig.	Edad	N	Rango promedio
Atención emocional	.649	.723	18-25	24	78,04
			26-35	82	74,15
			36 a más	46	79,89
Total				152	
Claridad emocional	.250	.883	18-25	24	77,21
			26-35	82	75,04
			36 a más	46	78,74
Total				152	
Reparación de las emociones	7.628	.022	18-25	24	61,04
			26-35	82	74,77
			36 a más	46	87,65
Total				152	

En la tabla 7, muestra los resultados de la prueba H de Kruskal-Wallis obteniendo que, no existen diferencias significativas entre la inteligencia emocional y la variable sociodemográfica edad; pero se debe de resaltar que la dimensión reparación de las emociones si muestra una diferencia significativa.

Tabla 8

Estilos de liderazgo según el sexo

Estilos de liderazgo	Sexo	n	Rango promedio	Suma de rango	U de Man Whitney	P
Liderazgo transformacional	Masculino	112	77,99	8734,50	2073,000	,410
	Femenino	40	72,34	2893,50		
Liderazgo transaccional	Masculino	112	79,73	8930,00	2698,000	,071
	Femenino	40	67,45	2698,00		
Liderazgo Laissez Faire	Masculino	112	79,39	8649,00	2736,000	,106
	Femenino	40	68,40	2736,00		

La tabla 8 demuestra los resultados a través de la prueba U de Man Whitney donde no existen diferencias significativas $p > .05$ entre la dimensión de estilos de liderazgo y la variable sociodemográfica sexo.

Tabla 9

Comparación de los estilos de liderazgo según edad

Inteligencia emocional	H de Kruskal-Wallis	Sig.	Edad	n	Rango promedio
Liderazgo transformacional	3.924	.141	18-25	24	63,29
			26-35	82	77,57
			36 a más	46	81,49
Total				152	
Liderazgo transaccional	2.521	.283	18-25	24	68,19
			26-35	82	75,51
			36 a más	46	82,60
Total				152	
Liderazgo Laissez-Faire	2.609	.271	18-25	24	67,29
			26-35	82	75,99
			36 a más	46	82,22
Total				152	

En la tabla 9 se observa los resultados mediante la prueba H de Kruskal-Wallis donde no presentan diferencias significativas entre las dimensiones de estilos de liderazgo y la variable edad $p > 0.5$. Es decir, la edad no influye en los estilos de liderazgo.

V. DISCUSIÓN:

En la presente investigación, el objetivo general buscó establecer la correlación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, arrojando un resultado donde la inteligencia emocional y el liderazgo presenta una correlación directa, significativa y débil, mediante el análisis de Rho de Spearman. Interpretándose, que a un nivel mayor de inteligencia emocional mayor será el desarrollo de los estilos de liderazgo. Corroborando los resultados, tenemos el estudio de Nova (2017) donde halló relación significativa entre inteligencia emocional con el liderazgo transformacional y transaccional. Así mismo Goleman (2013), menciona que las capacidades que son propias de un líder están relacionadas a la inteligencia emocional, lo cual es necesario para ejercer la posición de líder. Por lo tanto, las variables se encuentran ampliamente vinculadas, debido a que un adecuado desarrollo de la inteligencia emocional determinará la capacidad y el estilo de liderazgo que predominará en una persona.

El primer objetivo específico, buscó determinar la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones de los estilos de liderazgo, obteniendo como resultado que, la atención emocional frente al estilo de liderazgo transformacional tiene una relación directa, significativa y baja, sin embargo, frente a los estilos de liderazgo transaccional y laissez-faire tiene una relación directa, significativa y moderada. La claridad emocional por su parte frente a los tres estilos de liderazgo mantiene una relación directa, significativa y moderada, al igual que la reparación de las emociones. Por su parte en la investigación de Machado y Torres (2014) hallaron que la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional obtuvo una correlación que tiende a ser fuerte, también evidencia que la inteligencia emocional y el liderazgo transaccional poseen una correlación moderada, pero con tendencia a ser débil. Por lo tanto, podemos resaltar que el liderazgo transaccional se encuentra presente en mayor proporción en la muestra estudiada, lo que indica que está en un promedio medio alto de liderazgo, mientras que el liderazgo transaccional se encuentra en un rango medio bajo.

En el segundo objetivo específico, se buscó comparar las dimensiones de la inteligencia emocional según el sexo, obteniendo como resultado que no existe

diferencia significativa entre la inteligencia emocional y el sexo masculino y femenino, ya que ambos arrojan un nivel promedio. Esto contrasta con la investigación de Miranda (2017) donde, muestra que no existen diferencias significativas entre varones y mujeres, también resalta la igualdad de género ya que se considera que ambos tienen la capacidad de mantener un equilibrio con respecto a sus emociones. Bass y Avolio (1994) por su parte concluyeron en que varones y mujeres poseen diferentes estilos de liderazgo basados en los estereotipos que sus colaboradores asumen hacia ellos como líderes. Con respecto a ello podemos destacar que tanto hombres como mujeres se encuentran a un nivel promedio, por lo que ambos pueden entender sus emociones y regularlas, según la situación por la que puedan estar atravesando.

En el tercer objetivo específico, se buscó comparar las dimensiones de inteligencia emocional según edad, donde se obtuvo como resultado según la prueba de U-Man de Whitney, que no existe diferencias significativas entre inteligencia emocional y la edad, el mayor rango promedio lo obtuvo la edad de 36 años a más. Tal como se halló en la investigación de Palomera (2005) no halló diferencias entre las dimensiones de la inteligencia emocional en relación a la edad, ya que la mayoría se situó en un nivel promedio. En este sentido también rescata que conforme a la edad hay una mayor capacidad cognitiva, debido a que también aumentan las demandas sociales, requiriendo autocontrol, atención emocional y autoconocimiento. Daniel Goleman (1995) hace referencia, que la inteligencia emocional es determinada por la experiencia y no estrictamente a la edad, debido a que estas deben ir de la mano, para un adecuado desarrollo de la inteligencia emocional, además la empatía y el autocontrol y la perseverancia se pueden perfeccionar a lo largo de la vida.

Para el cuarto objetivo específico, se buscó comparar los estilos de liderazgo según el sexo, los resultados a través de la prueba U de Man Whitney muestran que no existen diferencias significativas. Resultados similares hallados por García, Salas y Gaviria (2017) donde señala que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a los estilos de liderazgo. A su vez Maher (1997) propone que no hay diferencias en los estilos de liderazgo entre varones y mujeres, ya que se encontraron niveles de liderazgo similares.

En el quinto objetivo específico, el objetivo fue comparar los estilos de liderazgo según la edad, obteniendo como resultado mediante la prueba H de Kruskal-Wallis que no presentan diferencias significativas, es decir que la edad no tiene influencia en los estilos de liderazgo. Sin embargo, en la investigación de Quispe (2020) se halló que, basado a la edad el estilo de liderazgo más percibido fue el estilo de liderazgo transformacional, entre los rangos de edad de 31 y 40 años, seguido por el *laissez faire*, de 51 años a más. Según Bass y Avolio (2006) en su teoría nos menciona que un líder transformacional debe ser coherente, además no encuentra diferencia entre liderazgo y edad, ya que esta no es predisponente a un mejor liderazgo.

Continuando con el sexto objetivo específico, se buscó describir el nivel de inteligencia emocional de manera general y por dimensiones, obteniendo mayor puntaje en reparación de las emociones, seguido de atención emocional, y por último claridad emocional, cada una de ellas ubicada en un nivel regular. Resultados que compartimos con la investigación realizada por Pena, Extremera y Rey (2011) quienes hallaron que la dimensión reparación de las emociones presento mayor influencia, considerando así que, los adolescentes con un nivel de manejo de las emociones elevado, presentan mejor organización para la resolución de problemas. Salovey y Mayer (1990) proponen que la inteligencia emocional incluye la capacidad para percibir, valorar y expresar las emociones, habilidad para generar pensamientos a partir del sentimiento, comprender también la emoción y su contenido emocional, y así regularlas.

Finalmente, el séptimo objetivo específico, buscó describir el nivel de estilos de liderazgo de manera general y por dimensiones, concluyendo que los estilos de liderazgo muestran un nivel regular referido a cada una de sus dimensiones; liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y *laissez faire*. Corroborando estos resultados, tenemos la investigación Franco, Reyes y Cuadrado (2017) quienes hallaron que, el liderazgo transaccional resalta medianamente, seguido por el liderazgo transformacional, rescatando también que hay una correlación moderada con tendencia baja entre sus variables de estudio. Bass y Avolio (2006) mencionan que un líder debe ser coherente, para ejercer así una actitud positiva, además resalta el liderazgo transformacional como el más beneficioso debido a la influencia que ejerce el líder frente a su grupo de trabajo.

Con lo mencionado, podemos considerar que la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los trabajadores de MYPES ejercen influencia, como lo mencionado por Bass y Avolio (2006) el líder debe de equilibrar sus acciones con lo que pueda expresar, ya que de esta manera podrá manejar adecuadamente a sus subordinados. Y sobre la inteligencia emocional podemos rescatar lo mencionado por Salovey y Mayer (1990) donde detalla que el líder debe regular sus emociones y formular pensamientos adecuadamente, logrando así tomar buenas decisiones.

Resaltando las fortalezas de la investigación podemos mencionar el sustento teórico, y la proporción de alcance que se obtuvo al realizarse en aislamiento social, optando por hacer uso de la tecnología para así llegar a la población de estudio. Por otra parte, en las debilidades podemos mencionar el tamaño de la población la cual tuvo que ser reducida, debido a la coyuntura actual, razón por la cual también redujo el tamaño de la muestra que se realizó mediante la fórmula, también cabe mencionar que la aplicación de los cuestionarios fue de manera virtual, por lo cual no se puede generalizar los resultados obtenidos con otras investigaciones.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: en general, la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo presenta una correlación directa, significativa y débil, en trabajadores MYPES de la ciudad de Ica.

SEGUNDA: de manera específica la atención emocional y el liderazgo transformacional presenta una relación directa, significativa baja, pero con el liderazgo transaccional y laissez-faire presenta una relación directa, significativa moderada. La claridad emocional y la reparación de las emociones mantienen una relación directa, significativa moderada frente a los estilos de liderazgo.

TERCERA: específicamente, respecto al sexo, no se encontró diferencias significativas con la inteligencia emocional.

CUARTO: con respecto a la edad frente a la inteligencia emocional, no se encontró diferencias significativas.

QUINTO: comparando los estilos de liderazgo con el sexo, no se encontraron diferencias significativas.

SEXTO: respecto a la edad y los estilos de liderazgo, no se encontraron diferencias significativas.

SEPTIMO: en las dimensiones de inteligencia emocional, la reparación de las emociones obtuvo un mayor porcentaje 56.6%, después atención emocional con 50%, y finalmente claridad emocional con 45.4% manteniéndose así cada una de las dimensiones en un nivel medio regular.

OCTAVO: los estilos de liderazgo frente a sus dimensiones muestran un nivel regular; liderazgo transformacional 62.5%, liderazgo transaccional 64.5% y laissez-faire con 64,5% de porcentaje.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: ampliar el número de la muestra de estudio para obtener resultados autónomos y posibles sesgos.

SEGUNDO: persistir con el estudio y evaluación de las variables, en siguientes investigaciones de tipo correlacional, para así obtener resultados más completos.

TERCERO: implementar programas para cultivar la inteligencia emocional y el liderazgo, para así desarrollar las destrezas y capacidades de los trabajadores, lo cual beneficiará al colaborador y por ende a la empresa.

CUARTO: reforzar lazos entre líderes y colaboradores, ya que mejora el clima laboral y por lo tanto la productividad de la empresa.

QUINTO: aprovechar las capacidades de liderazgo que muestran algunos colaboradores y ponerlos a cargo de un grupo de trabajo.

REFERENCIAS

- Bass, B., (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York. The Free Press.
- Bass, B., & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. New York. Psychology Press.
- Bass, B. & Avolio, B. (2000) *El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden en: Liderazgo y organizaciones que aprenden. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. ICE: Universidad de Deusto*. Bilbao. Ediciones mensajero.
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact*. England: Lawrence Erlbaum Associates
- Bass, B., Avolio B. (1994) Shatter the glass ceiling: Women may make better managers. *Human Resource Management*, pp 549-560.
- Bass, B. Avolio B. (2006) *Manual for the leadership mah questionnaire. Consulting psychologist press. Palo Alto California. EEUU*
- Benítez, D., Domínguez, M. (2020). Estilos de liderazgo en gerentes de PyMES de Tejupilco, Edo, Mexico.
- Burns, J. (1978). *Leadership*. Harper & Row. New York
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones de Coeficiente alfa de Cronbach. *Avances en medición*, 3, 9-28.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*.
- Curilla, J. (2017). Inteligencia emocional y rendimiento académico en académico en estudiantes del IESTP Andrés Avelino Cáceres Dorregaray – Huancayo. *Tesis de maestría. Universidad Nacional del Centro del Perú*.
- El mostrador (2016). *Sondeo liderazgo acción*.
- Franco, A., Reyes M. y Cuadrado S. (2017). Incidencia de los estilos de liderazgo en la satisfacción de los colaboradores en empresas de servicios del Ecuador. *Revista Pódium Edición Especial*, pp41-64

- Flores, P., Muñoz, L. y Sánchez, T. (2019) Estudio de potencia de pruebas de normalidad usando distribuciones desconocidas con distintos niveles de no normalidad. *Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Ciencias, Grupo de Investigación en Ciencia de Datos, Riobamba, Ecuador.*
- Goleman (2013) Liderazgo. El poder de la inteligencia emocional. *Barcelona Grupo Z. pp80*
- García M.; Salas L.; Gaviria E. (2017) Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes. *Sistema de información científica Redalyc.*
- Gutiérrez, E (2018) Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento en estudiantes de la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú de Lima Metropolitana. Lima. *Tesis de maestría.*
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Mc Graw Hill Interamericana Editores.*
- Huamani, E. (2018) El nivel de inteligencia emocional de los docentes y directivos de los institutos de educación superior tecnológicos de la ciudad de Ica y su relación con su actitud para el trabajo en equipo. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis de maestría.*
- Machado, A. Torres E. (2014) La inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en gerentes de talento humano de la Universidad Católica Andrés Bello. *Repositorio de la Universidad Católica Andrés Bello Caracas-Venezuela.*
- Mayer, K. (1999) Gender-related stereotypes of transformational and transactional leadership. *Sex roles, 37, 209-225.*
- Miranda, M. (2017) Inteligencia emocional según género en adolescentes de 13 a 16 años de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca-2017. *Tesis doctoral, repositorio Universidad Privada del Norte.*
- Mora y Martin, M. (2007) La concepción de la inteligencia en los planteamientos de Gardner (1983) y Sternberg (1985) como desarrollos teóricos

- precursores de la noción de la inteligencia emocional. *Revista Histórica de la Psicología*, vol.28, 4, 2007.
- Nova, L. (2017) Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la universidad San Martín de Porres Filial Sur- Arequipa 2017. *Repositorio de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Tesis de maestría.*
- Instituto de Peruano de Economía (2018). Reforma de la micro y pequeña empresa. *Recuperado de <https://www.ipe.org.pe/portal/reforma-de-la-micro-y-pequena-empresa/>*
- Palomera, R. (2005) Desarrollo de la inteligencia emocional percibida y diferencias individuales en función del género y edad. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol1. Núm. 1, 2005, pp 443-457.
- Pena, M. Extremera N. Rey L. (2011) El papel de la inteligencia emocional percibida en la resolución de problemas sociales en estudiantes adolescentes. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, vol. 22, núm. 1, enero-abril, 2011, pp. 69-79 Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía Madrid, España
- Ponce, L. (2018). Estilos de liderazgo en estudiantes del quinto año de la facultad de ingeniería geológica, minera y metalúrgica de la Universidad Nacional de Ingeniería. *Tesis de maestría. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.*
- Reyes, V., Trejo, M., Topete. (2017) El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. Educ. vol.8 no.15 Guadalajara.*
- Robladillo, L., Meneses. (2018) Emotional intelligence in the personality of the troop military that Works in the air force group 8 in Callao,2018. *Journal of Global Health & Medicine*, vol. 2, no 1, 2018, pp. 1-8.
- Salinas A. (2004) Métodos de muestreo. *Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey-México*, pp 121-123, *Redalyc.*

- Salovey y Mayer (1998) Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional. *Revista latinoamericana de psicología*, vol. 30, no 1, 1998, pp. 11-30.
- Segura, J., Cacheiro, M. & Concepción, M. (2018). Estilos de aprendizaje e inteligencia emocional de estudiantes venezolanos en educación media general y tecnológica. *Revista Digital del Doctorado en Educación de la Universidad Central de Venezuela*. Pp. 37- 60
- Vargas, Z. (2008). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33(1), 155-165.
- Yukl, G. (2012). *Leadership in Organizations*. 8th Ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice Hall.

ANEXOS

Anexo 1

Tabla 10: *Matriz de consistencia*

Hipótesis	Objetivos	Variables e indicadores			Método
		Instrumento	Dimensiones	Ítems	
¿De qué manera se relaciona la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES en la ciudad de Ica, 2020?	<p>General</p> <p>La relación es significativa y directa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p>	Escala de inteligencia emocional TMMS – Salovey y Mayer (1997)	Variable 1: Inteligencia emocional	Diseño: No experimental
	<p>Específicos</p> <p>1) La relación es significativa y directa entre la inteligencia emocional y las dimensiones de los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>2) Existen diferencias significativas entre las dimensiones de inteligencia emocional según el sexo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>3) Existen diferencias significativas entre las dimensiones de la inteligencia emocional según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>4) Existen diferencias significativas entre los estilos de liderazgo según el sexo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>5) Existen diferencias significativas entre los estilos de liderazgo según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p>	<p>Específicos</p> <p>1) Determinar la relación entre la inteligencia emocional y las dimensiones de los estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>2) Comparar las dimensiones de la inteligencia emocional según el sexo en los trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>3) Comparar las dimensiones de la inteligencia emocional según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>4) Comparar los estilos de liderazgo según el sexo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>5) Comparar los estilos de liderazgo según la edad en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>6) Describir el nivel de inteligencia emocional de manera general y por dimensiones en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p> <p>7) Describir el nivel de los estilos de liderazgo de manera general y por indicadores en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020.</p>		<p>Variable 2: Estilos de liderazgo</p>	

Anexo 2

Tabla 11: Operacionalización de las variables

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Inteligencia emocional	Habilidad para percibir y valorar con precisión las emociones, para acceder y/o generar sentimientos cuando estos facilitan el pensamiento y regular las emociones que promueven el crecimiento emocional e intelectual. (Mayer y Salovey 1997)	La escala general contiene tres sub-escalas cuyos niveles de interpretación se encuentran entre bajo (<65), adecuado (66-98), alto (99-120).	Atención emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8	Ordinal Las alternativas de respuesta van desde nada de acuerdo hasta totalmente de acuerdo.
				9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16	
			Claridad emocional	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	
			Reparación de las emociones		
Estilos de liderazgo	El liderazgo es una acción que sucede entre varios miembros de un grupo. Donde el líder es quien mantiene las expectativas metas, para resolver problemas y alcanzar objetivos. (Bernard Bass, 1990)	El cuestionario contiene tres sub-escalas, cuyos niveles de interpretación se encuentran entre bajo (0-80), moderado (80-160), elevado (160-240).	Liderazgo transformacional	6, 10, 14, 18, 21, 23, 25, 34, 46, 47, 58, 80, 57, 61, 71, 9, 13, 26, 36, 48, 59, 72, 81, 2, 8, 30, 32, 49, 60, 69, 73, 15, 19, 29, 31, 70, 82	Ordinal Las respuestas van desde nunca hasta con Frecuentemente.
		Liderazgo transaccional Liderazgo Laissez faire	1, 11, 16, 35, 51, 63, 74, 77, 4, 22, 24, 27, 44, 67, 50, 52, 62, 64, 53, 65, 54, 78, 75, 66, 3, 12, 17, 20, 5, 7, 28, 33, 39, 42, 37, 40, 43, 45, 38, 41		

Anexo 3:

Instrumentos de evaluación

Autor original: Peter Salovey y John D. Mayer (1995)

Adaptación: Fernández-Berrocal, P., Extremera, N. y Ramos N. (2004)

Escala de Inteligencia Emocional

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____

Grado de instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase y señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nada de acuerdo', 2= 'Algo de acuerdo, 3= 'Bastante de acuerdo', 4= 'Muy de acuerdo', 5= 'Totalmente de acuerdo'.

	1	2	3	4	5			
	Nada de acuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo			
1	Presto mucha atención a los sentimientos			1	2	3	4	5
2	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento			1	2	3	4	5
3	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones			1	2	3	4	5
4	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo			1	2	3	4	5
5	Dejo que mis sentimientos afecten mis pensamientos			1	2	3	4	5
6	Pienso en mi estado de ánimo constantemente			1	2	3	4	5
7	A menudo pienso en mis sentimientos			1	2	3	4	5
8	Presto mucha atención cómo me siento			1	2	3	4	5
9	Tengo claros mis sentimientos			1	2	3	4	5
10	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos			1	2	3	4	5
11	Casi siempre sé cómo me siento			1	2	3	4	5
12	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas			1	2	3	4	5
13	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones			1	2	3	4	5
14	Siempre puedo decir cómo me siento			1	2	3	4	5
15	A veces puedo decir cuáles son mis emociones			1	2	3	4	5

16	Puedo llegar a comprender mis sentimientos	1	2	3	4	5
17	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20	Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

Autor original: Bernard Bass y Bruce J. Avolio (2000)

Adaptación: Vega y Zavala (2004)

Instrumento de Medición MLQ Forma 5X Corta

Género: _____ Cargo: _____ Edad: _____ Tiempo L: _____

Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Ud. lo percibe. Por favor, responda todos los ítems de esta prueba.

En los siguientes enunciados se presentan afirmaciones. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente				
	0	1	2	3	4				
N.º	Ítem				0	1	2	3	4
1	Ayudo a los demás siempre que se esfuercen				0	1	2	3	4
2	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados				0	1	2	3	4
3	Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serios				0	1	2	3	4
4	Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.				0	1	2	3	4
5	Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante.				0	1	2	3	4

6	Expreso mis valores y creencias más importantes.	0	1	2	3	4
7	A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0	1	2	3	4
9	Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11	Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
12	Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal.	0	1	2	3	4
13	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas	0	1	2	3	4
14	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15	Le dedico tiempo a enseñar y orientar	0	1	2	3	4
16	Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograran las metas.	0	1	2	3	4
17	Sostengo la firme creencia en que, si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	0	1	2	3	4
18	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.	0	1	2	3	4
19	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	0	1	2	3	4
20	Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	0	1	2	3	4
21	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.	0	1	2	3	4
22	Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	0	1	2	3	4
23	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
24	Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.	0	1	2	3	4
25	Me muestro confiable y seguro.	0	1	2	3	4
26	Construyo una visión motivante del futuro.	0	1	2	3	4
27	Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.	0	1	2	3	4
28	Suele costarme tomar decisiones.	0	1	2	3	4
29	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4
30	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0	1	2	3	4
31	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.	0	1	2	3	4
32	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	0	1	2	3	4

33	Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	0	1	2	3	4
35	Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.	0	1	2	3	4
36	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	0	1	2	3	4
37	Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.	0	1	2	3	4
38	Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
39	Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer	0	1	2	3	4
40	Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.	0	1	2	3	4
41	Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.	0	1	2	3	4
42	Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.	0	1	2	3	4
43	Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.	0	1	2	3	4
44	Motivo a los demás a trabajar más duro.	0	1	2	3	4
45	Dirijo un grupo que es efectivo.	0	1	2	3	4
46	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4
47	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	0	1	2	3	4
48	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	0	1	2	3	4
49	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
50	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás	0	1	2	3	4
51	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	0	1	2	3	4
52	Me concentro en detectar y corregir errores.	0	1	2	3	4
53	Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.	0	1	2	3	4
54	Tiendo a no corregir errores ni fallas.	0	1	2	3	4
55	Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.	0	1	2	3	4
56	El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la organización.	0	1	2	3	4
57	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.	0	1	2	3	4
58	Intento ser un modelo a seguir para los demás.	0	1	2	3	4
59	Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.	0	1	2	3	4
60	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.	0	1	2	3	4
61	Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.	0	1	2	3	4
62	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.	0	1	2	3	4

63	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.	0	1	2	3	4
64	Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	0	1	2	3	4
65	En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.	0	1	2	3	4
66	Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.	0	1	2	3	4
67	Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar las metas en los demás.	0	1	2	3	4
68	Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
69	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	0	1	2	3	4
70	Los empleados manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
71	Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
72	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0	1	2	3	4
73	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	0	1	2	3	4
74	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.	0	1	2	3	4
75	Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	0	1	2	3	4
76	En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis subordinados.	0	1	2	3	4
77	Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.	0	1	2	3	4
78	Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	0	1	2	3	4
79	Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.	0	1	2	3	4
80	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.	0	1	2	3	4
81	Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.	0	1	2	3	4
82	Los demás creen que es grato trabajar conmigo.	0	1	2	3	4

Captura de la portada del formulario virtual

cia emocional y estilos d x +

FAIpQLSdugOtNzA_M-tvONUoenbM5cEqD9i7L2QVqbQNuN2V7jmKaVw/viewform

Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores de mypes de la ciudad de Ica, 2020

Con el debido respeto nos presentamos a usted, somos Jackeline Lizzet Choque Bellido y Estefany Megumi Neyra Silvera, bachilleres de la facultad de Psicología en la Universidad César Vallejo. Nos encontramos realizando una investigación sobre inteligencia emocional y estilos de liderazgo, para obtener el título profesional de Licenciadas en Psicología.

La presente investigación esta dirigida a trabajadores entre 18 a 45 años, los cuales laboren en empresas mypes de la ciudad de Ica.

Se agradece su valiosa colaboración.

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de empresas mypes entre 18 y 45 años de la ciudad de Ica. Para ello requerimos de su participación, el procedimiento consta de responder 2 cuestionarios con una duración aproximada de 20 minutos.

La información de sus datos que usted nos brinde serán utilizados con fines exclusivamente académicos, le solicitamos que coloque su número de DNI como evidencia que ha sido informado del objetivo y procedimientos de la investigación.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas contactándose a los siguientes correos:
Autoras de la investigación: Choque Bellido, Jackeline Lizzet (lizzetchoquebellido@gmail.com)
Neyra Silvera, Estefany Megumi (estefanyneyrasilvera@gmail.com)
Asesor de la investigación: Chauca Calvo, Max Hamilton (mchaucac@virtual.edu.pe)

<https://forms.gle/1bbus7P85aXa9MD89>

Anexo 4: Carta de solicitud de autorización del uso de instrumento
Instrumento 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1377 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 22 de noviembre de 2020

Autores:

Bernard M Bass y Bruce J. Avolio

Presente.-

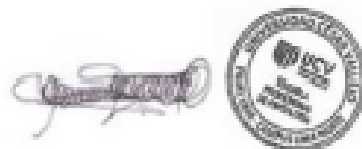
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. CHOQUE BELLIDO JACKELINE LIZZET, con DNI 72550405; con código de matrícula N° 7002536213 , NEYRA SILVERA ESTEFANY MEGUMI, con DNI 47822984; con código de matrícula N° 7002536749 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN TRABAJADORES DE MYPES EN LA CIUDAD DE ICA - 2020, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ Forma 5X a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Instrumento 2



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1378 - 2020/EP/PSI.LUCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 22 de noviembre de 2020

Autores:

Peter Salovey y Jhon D. Mayer

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **CHOQUE BELLIDO JACKELINE LIZZET**, con DNI 72550405; con código de matrícula N° 7002556213 , **NEYRA SILVERA ESTEFANY MEGUMI**, con DNI 47822984; con código de matrícula N° 7002556749 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciadas en Psicología titulado: **INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN TRABAJADORES DE MYPES EN LA CIUDAD DE ICA - 2020**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Inteligencia Emocional (TMMS- 24) a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Autorización de uso de instrumento por parte de los autores originales

Instrumento 1

← 📧 ⚠️ 🗑️ | 📧 🕒 📧 | 📧 📧 ⋮ 5 de muchas < > Es ▾

 **Salovey, Peter** <peter.salovey@yale.edu> 2 dic 2020 20:01 ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

🌐 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés ✕

Thank you for your letter about using the TMMS in your research. You are welcome to use it, and I attach a copy of a chapter describing it, which includes the TMMS in the appendix.

Best of luck,
Peter

Peter Salovey
President and Chris Argyris Professor of Psychology
Yale University
PO Box 208229
New Haven, CT 06520-8229

(203) 432-2550
peter.salovey@yale.edu
<http://president.yale.edu/>

⋮

Instrumento 2 (sin respuesta)

The screenshot shows an email client interface. At the top, there is a navigation bar with icons for back, forward, search, and other functions. The email title is "Letter of authorization for use of instruments". The sender is "Jackeline Lizzet Choque Bellido" with the email address "lizzetchoquebellido@gmail.com". The recipient is "para bavolio". The email content includes the text "Year of the universalization of health", "LETTER - 2020 / EP / PSI.UCV LIMA NORTE-LN", "Los Olivos November 20, 2020", "Authors: Avolio B.", "Present - Of our consideration:", and a paragraph of text starting with "It is a pleasure to address you to express my cordial greetings and at the same time to introduce you to Ms. CHOQUE BELLIDO JACKELINE LIZZET, with ID 72550405; with registration code N ° 7002556213, NEYRA SILVERA ESTEFANY MEGUMI, with DNI 47822984; with registration code N ° 7002556749 students of the last year of the School of Psychology of our house of studies who will carry out their research work to obtain the title of bachelor's in...".

Letter of authorization for use of instruments

Jackeline Lizzet Choque Bellido <lizzetchoquebellido@gmail.com>
para bavolio

"Year of the universalization of health"

LETTER - 2020 / EP / PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos November 20, 2020

Authors:
Avolio B.

Present -
Of our consideration:

It is a pleasure to address you to express my cordial greetings and at the same time to introduce you to Ms. CHOQUE BELLIDO JACKELINE LIZZET, with ID 72550405; with registration code N ° 7002556213, NEYRA SILVERA ESTEFANY MEGUMI, with DNI 47822984; with registration code N ° 7002556749 students of the last year of the School of Psychology of our house of studies who will carry out their research work to obtain the title of bachelor's in...

Anexo 6: Consentimiento informado

Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores de mypes de la ciudad de Ica, 2020

Con el debido respeto nos presentamos a usted, somos Jackeline Lizzet Choque Bellido y Estefany Megumi Neyra Silvera, bachilleres de la facultad de Psicología en la Universidad César Vallejo. Nos encontramos realizando una investigación sobre inteligencia emocional y estilos de liderazgo, para obtener el título profesional de Licenciadas en Psicología.

La presente investigación esta dirigida a trabajadores entre 18 a 45 años, los cuales laboren en empresas mypes de la ciudad de Ica.

Se agradece su valiosa colaboración.

***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en trabajadores de empresas mypes entre 18 y 45 años de la ciudad de Ica. Para ello requerimos de su participación, el procedimiento consta de responder 2 cuestionarios con una duración aproximada de 20 minutos.

La información de sus datos que usted nos brinde serán utilizados con fines exclusivamente académicos, le solicitamos que coloque su número de DNI como evidencia que ha sido informado del objetivo y procedimientos de la investigación.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas contactándose a los siguientes correos:

Autoras de la investigación: Choque Bellido, Jackeline Lizzet (lizzetchoquebellido@gmail.com)

Neyra Silvera, Estefany Megumi (estefanyneyrasilvera@gmail.com)

Asesor de la investigación: Chauca Calvo, Max Hamilton (mchaucac@virtual.edu.pe)

Anexo 7: Resultados del piloto

Tabla 12:

Validez de contenido a través del criterio de jueces de la escala de inteligencia emocional (TMMS-24)

Ítems	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = no está de acuerdo, 1 = si está de acuerdo. En los criterios de calificación p = pertinencia, R = relevancia y C = claridad

Tabla 103: Validez de contenido a través del criterio de jueces del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ)5X-forma corta.

Ítems	1° Juez			2° Juez			3° Juez			4° Juez			5° Juez			(V)
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
53	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
57	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
59	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
60	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
62	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
72	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
78	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
79	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
81	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
82	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100%

Nota: 0 = no está de acuerdo, 1 = si está de acuerdo. En los criterios de calificación p = pertinencia, R = relevancia y C = claridad

Tabla: 14

Análisis de validez ítem-test TMMS-24

Predictores	Correlación Ítems- Test	N° de elementos
1	,451	15
2	,593	15
3	,670	15
4	,687	15
5	,630	15
6	,664	15
7	,601	15
8	,620	15
9	,650	15
10	,705	15
11	,592	15
12	,730	15
13	,735	15
14	,580	15
15	,686	15
16	,733	15
17	,612	15
18	,679	15
19	,648	15
20	,622	15
21	,528	15
22	,412	15
23	,657	15
24	,623	15

Tabla: 15

Análisis de validez ítem-test MLQ

	Correlación Ítems-Test	Nº de elementos	Predictores	Correlación ítems-test	Nº de elementos
1	,347	15	42	,373	15
2	,335	15	43	,208	15
3	,373	15	44	,424	15
4	,208	15	45	,353	15
5	,424	15	46	,400	15
6	,353	15	47	,322	15
7	,400	15	48	,295	15
8	,322	15	49	,292	15
9	,295	15	50	,376	15
10	,292	15	51	,397	15
11	,376	15	52	,297	15
12	,397	15	53	,405	15
13	,297	15	54	,393	15
14	,405	15	55	,258	15
15	,393	15	56	,140	15
16	,258	15	57	,235	15
17	,140	15	58	,377	15
18	,235	15	59	,305	15
19	,377	15	60	,342	15
20	,305	15	61	,316	15
21	,342	15	62	,326	15
22	,316	15	63	,524	15
23	,326	15	64	,568	15
24	,524	15	65	,569	15
25	,568	15	66	,436	15
26	,569	15	67	,570	15
27	,436	15	68	,435	15
28	,570	15	69	,436	15
29	,435	15	70	,363	15
30	,436	15	71	,421	15
31	,363	15	72	,538	15
32	,421	15	73	,568	15
33	,538	15	74	,569	15
34	,568	15	75	,426	15
35	,569	15	76	,524	15
36	,426	15	77	,562	15
37	,524	15	78	,569	15
38	,562	15	79	,429	15
39	,569	15	80	,524	15
40	,347	15	81	,562	15
41	,335	15	82	,569	15

Tabla 16: *Consistencia interna a través del coeficiente del alfa de Cronbach del TMMS24 y MLQ 5X forma corta*

	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Inteligencia emocional	Atención emocional	0.882	8
	Claridad emocional	0.909	8
	Reparación de las emociones	0.856	8
Estilos de liderazgo	Escala general	0.954	24
	Liderazgo transformacional	0.906	37
	Liderazgo transaccional	0.895	22
	Liderazgo Laissez- Faire	0.945	23
	Escala general	0.960	82

Anexo 8: Criterio de jueces de los instrumentos

Juez 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MLQ FORMA SX CORTA ADAPTACION DE VEGA Y ZAVALA (2004)

Observaciones: NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Aplicados y nombres del juez validador Dr. / Mgs. Mg. Ps. Cecilia Tenorio Alán Neyelán

DNI: 45429701

Formación académica del validador: (asociada a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01:	UNIV. ALA-PEVUNAS-ICA	Psicología	5 años
02:	UNIV. NOROCCIDENTAL DE LOS RIOS	Psicología Clínica y Salud	2 años

Experiencia profesional del validador: (asociada a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01:	UNIV. ALA-PEVUNAS	Psicólogo Asesor	ICA	2013-2019	Coordinador Asesor, Jefe de
02:	UNIV. SAN JUAN BAPTISTA	Psicólogo	ICA	2016-2017	Asesor
03:					

1) Fertilidad: si item corresponde al concepto teórico formulado.
 2) Relevancia: si item es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 3) Claridad: si el ítem está libre de ambigüedades, es entendible, preciso y directo.

Nota: si alguna de las ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de noviembre de 2020


 Adán Meeslam Checo Tenorio
 PSICOLOGO
 C.P.S.P. N° 201715

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ADAPTACION DE FERNANDEZ, EXTREMERA Y RAMOS (2004).

Observaciones: sin error

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable A aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Dr. P. Chevalio Tenorio Adin Mezquian

ENI: 4342701

Formación académica del validador: asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas - Ica	Psicología	5 años
02	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Biología Animal y Salud	2 años

Experiencia profesional del validador (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruanas	Psicóloga	Ica	2013-2019	Docente, Asesoramiento
02	Univ. San Agustín	Psicóloga	Ica	2016-2017	Docente
03					

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico planteado.

**Reliabilidad: El ítem es apropiado para representar al constructo o dimensión específica del constructo.

***Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Subíndice, se dice suficiencia cuando los ítems pertenecen son suficientes para medir la dimensión.


 Adin Mezquian Chevalier
 Psico. LOGO
 C.P.S.P. N° 20175



Juez 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ADAPTACION DE FERNANDEZ, EXTREMERA Y RAMOS (2004)

Observaciones: Revisar la redacción de los **ítems**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Víctor Martín Huamani Reyes

DNI 08558462

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas	Maestría en Docencia Universitaria	2012 -2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Juan Bautista	Asesor de tesis	Ica	2016 - 2020	Asesorar las investigaciones
02					
03					

¹ **Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Víctor M. Huamani Reyes
 PSCÓLOGO
 C.P. P. 20477



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MLQ FORMA 5X CORTA ADAPTACION DE VEGA Y ZAVALA (2004)

Observaciones: Muy bien realizado

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Víctor Martín Huamani Reyes

DNI: 09558462

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas	Maestría en Docencia Universitaria	2012 -2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Juan Bautista	Asesor de tesis	Ica	2016 - 2020	Asesorar las investigaciones
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Víctor M. Huamani Reyes
PSICÓLOGO
C.P. P. 2047

21 de noviembre de 2020

Juez 3:



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MIQ FORMA SX-CORTA ADAPTACION DE VEGA Y ZAVALA (2004)

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Chacaltana Urbe, Carlos Richard

DNI: 7175513

Formación académica del validador: (asociada a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas	Psicología Humana	2013- 2017
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Maestría en Psicología Clínica con mención en Psicología de la Salud	2019- 2020

Experiencia profesional del validador: (asociada a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Militar Central	Interno de Psicología	Lima	01/2017- 12/2017	Encargado de realizar las entrevistas psicológicas a los pacientes dependiendo el área de rotación. Realizar las evaluaciones psicológicas y elaborar su informe correspondiente. Realizar orientación y consejo psicológico correspondiente a los pacientes con lo requerido.
02	Felicísimo de Salud Ocupacional Celab S.R.L.	Asistente de Psicología	Lima	05/2018- 10/2019	Encargado de realizar las evaluaciones psicológicas ocupacionales sobre riesgos psicosociales, evaluaciones de ingreso, entre otras. Realizar las entrevistas psicológicas a los postulantes según los protocolos de su puesto de trabajo. Realizar los informes psicológicos ocupacionales sobre las evaluaciones



					psicológicas maltradas.
03	Centro Médico Inteamy Salud Los Olivos	Psicólogo Clínico	Lima	01/2020- Actualidad	Encargado de atención en el consultorio externo de psicología. Realizar las evaluaciones e informes psicológicos correspondientes. Brindar psicoterapia a los pacientes que acuden al servicio de psicología.

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

20 de diciembre de 2020

Nota: Suficiente, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ADAPTACION DE FERNANDEZ, EXTREMERA Y RAMOS (2004)

Observaciones: Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Chacallana Urbta, Carlos Richard

DNI.....71775513.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Alas Peruanas	Psicología Humana	2013- 2017
02	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Maestría en Psicología Clínica con mención en Psicología de la Salud	2019- 2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Militar Central	Interno de Psicología	Lima	01/2017- 12/2017	Encargado de realizar las entrevistas psicológicas a los pacientes dependiendo el área de rotación. Realizar las evaluaciones psicológicas y elaborar su informe correspondiente. Realizar orientación y consejo psicológico correspondiente a los pacientes que lo requiera.
02	Federación de Salud Ocupacional Océano S.R.L.	Asistente de Psicología	Lima	05/2018- 10/2019	Encargado de realizar las evaluaciones psicológicas ocupacionales sobre riesgos psicosociales, evaluaciones de ingreso, entre otras. Realizar las entrevistas psicológicas a los postulantes según los protocolos de su puesto de trabajo.

					Realizar los informes psicológicos ocupacionales sobre las evaluaciones psicológicas realizadas.
03	Centro Médico Intimay Salud Los Olivos	Psicólogo Clínico	Lima	01/2020- Actualidad	Encargado de atención en el consultorio externo de psicología. Realizar las evaluaciones e informes psicológicos correspondientes. Brindar psicoterapia a los pacientes que acuden al servicio de psicología

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad según el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión



Carlos Richard Chacallana Urbta
PSICÓLOGO
C.P.S.P. N°2893

Juez 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ADAPTACION DE FERNANDEZ, EXTREMERA Y RAMOS (2004)

Observaciones: La escala se ajusta a lo que pretende medir.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: **WILBERT GERMAN ALTAMIRANO CASTRO**

DNI: 43218383

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Psicólogo	2003 - 2007
02	Universidad Alas Peruanas	Maestro en Salud Pública	2013 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	EsSalud	Psicólogo	Ica	2010 a la fecha	Asistencial
02	UTP	Coord. Académico	Ica	2019 a la fecha	Administrativas y docencia
03	UAP	Coord. Académico	Ica	2016 - 2017	Administrativas y docencia

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Wilbert G. Altamirano Castro
C.Ps.P. N° 14020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ADAPTACION DE FERNANDEZ, EXTREMERA Y RAMOS (2004)

Observaciones: La escala se ajusta a lo que pretende medir.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **WILBERT GERMAN ALTAMIRANO CASTRO**

DNI: 43218383

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Ricardo Palma	Psicólogo	2003 - 2007
02	Universidad Alas Peruanas	Maestro en Salud Pública	2013 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	EsSalud	Psicólogo	Ica	2010 a la fecha	Asistencial
02	UTP	Coord. Académico	Ica	2019 a la fecha	Administrativas y docencia
03	UAP	Coord. Académico	Ica	2016 - 2017	Administrativas y docencia

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Wilbert G. Altamirano Castro
C.Ps.P. N° 14020

Juez 5:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA MLQ FORMA SX CORTA ADAPTACION DE VEGA Y ZAVALA (2004)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **TENORIO AGUADO LUIS ENRIQUE**

DNI: 45436807

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA EDUCATIVA	2016-2018
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	PSICÓLOGO CLÍNICO	2007.2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNMSM	DOCENTE	LIMA	2020	DOCENTE
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de diciembre de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE INTELIGENCIA EMOCIONAL ADAPTACION DE FERNANDEZ, EXTREMERA Y RAMOS (2004)

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg: **TENORIO AGUADO LUIS ENRIQUE**

DNI: **45436807**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Período formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA EDUCATIVA	2016-2018
02	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	PSICÓLOGO CLÍNICO	2007.2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	UNMSM	DOCENTE	LIMA	2020	DOCENTE
02					
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión