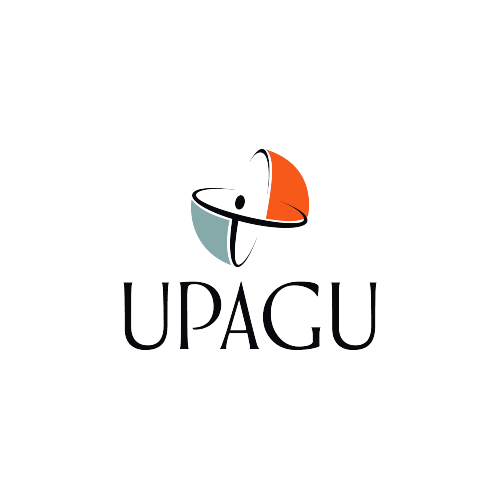
**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EN LAS PRESIDENTAS DEL COMITÉ DEL VASO DE LECHE – DISTRITO DE JESÚ**S

**Bachilleres:**

María Teresa Ramirez Valdivia

Janny Barina Reyes Díaz

**Asesor:**

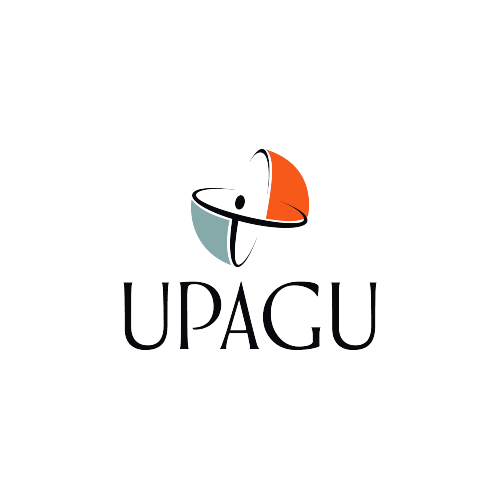
Mg. Liz Verónica Álvarez Cabanillas De Guevara

**Cajamarca – Perú**

**Septiembre – 2020**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EN LAS PRESIDENTAS DEL COMITÉ DEL VASO DE LECHE – DISTRITO DE JESÚ**S

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título de Licenciado en Psicología

**Bachilleres:**

María Teresa Ramirez Valdivia

Janny Barina Reyes Díaz

**Asesor:**

Mg. Liz Verónica Álvarez Cabanillas De Guevara

**Cajamarca – Perú**

**Noviembre - 2020**

COPYRIGHT © 2020 by

MARÍA TERESA RAMIREZ VALDIVIA

JANNY BARINA REYES DÍAZ

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EN LAS PRESIDENTAS DEL COMITÉ DEL VASO DE LECHE – DISTRITO DE JESÚS



----------------------------------------------

Dra. Lucia Esaine Suarez

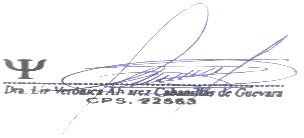
PRESIDENTE



-------------------------------------------------

Mg. Cynthia Daniela Peña Muñoz

SECRETARIA



-------------------------------------------------------------

Mg. Liz Verónica Álvarez Cabanillas de Guevara

ASESORA

# PRESENTACIÓN

**SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:**

De conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, sometemos a su evaluación y elevado criterio profesional la tesis titulada:

*Inteligencia Emocional y Liderazgo en las Presidentas del Comité del Vaso de Leche – Distrito de Jesús*

Con la cual aspiramos obtener el Título Profesional *Licenciado en Psicología.*

Es propicia la oportunidad para manifestar un sincero reconocimiento a mi Alma mater “Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo” (UPAGU) y su plana docente que con su capacidad y buena voluntad contribuyeron a nuestra formación profesional.

Señores miembros del jurado, dejo a su disposición la presente tesis para su evaluación y sugerencias.

Cajamarca, noviembre de 2020

# DEDICATORIA

*Dedicamos este trabajo de investigación a todas las presidentas del comité de Vaso de Leche del distrito de Jesús, quienes con su participación hicieron realidad la presente investigación, que deja un precedente en esta área de intervención social; a nuestros padres, familiares y amigos que nos motivaron constantemente para alcanzar nuestras metas como profesionales de la salud mental.*

*Con afecto Teresa y Janny.*

# AGRADECIMIENTO

*A Dios que nos brinda salud, fe y fortaleza para continuar y culminar con nuestras metas.*

*A la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, donde quedan los recuerdos de nuestra formación profesional.*

*A los docentes que con sus consejos y enseñanzas guiaron nuestra carrera profesional.*

*A nuestros familiares y amigos quienes con su apoyo nos ayudaron a culminar con éxito este logro.*

**RESUMEN:**

El presente estudio de investigación pretende determinar cuál es la relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo, en la población de presidentas del comité del Vaso de Leche del Distrito de Jesús; teniendo como objetivos específicos identificar las dimensiones de inteligencia emocional, identificar los estilos de liderazgo y finalmente determinar la relación entre estilos de liderazgo y las dimensiones de inteligencia emocional.

La presente es una investigación de tipo descriptivo correlacional para lo cual se aplicó dos pruebas estandarizadas, la primera de ellas es el test TMMS – 24 la cual mide la inteligencia emocional y el test de Escala de Liderazgo (ELO), que establece la orientación hacia un tipo de líder en particular. Se tuvo en cuenta una población de 45 madres de familia entre las edades de 20 a 53 años que ocupan el cargo de presidentas del comité de Vaso de Leche.

Obteniéndose como resultados que la inteligencia emocional de las presidentas del Comité del Vaso de Leche del Distrito de Jesús –Cajamarca se relaciona de manera positiva con los estilos de liderazgo generativo nutritivo (r = ,420 y p =,004) y racional (r = ,570 y p =,387), los cuales se caracterizan por brindar importancia a la implicación interpersonal y a logro de los objetivos o metas organizacionales, sin embargo los estilos de liderazgo que caracteriza al mayor número de la población, es generativo nutritivo y emotivo libre. Además, se encontró que en su mayoría presentan un nivel de inteligencia emocional promedio, destacando en dos dimensiones: claridad emocional y reparación emocional.

**Palabras claves:** Liderazgo, inteligencia emocional y presidentas del comité del Vaso de Leche.

**ABSTRACT:**

The present research study aims to determine the relationship between Emotional Intelligence and Leadership in the population of presidents of the Vaso de Leche committee of the Jesús District; having as specific objectives to identify the dimensions of emotional intelligence, identify the leadership styles and finally determine the relationship between leadership styles and the dimensions of emotional intelligence.

This is a descriptive-correlational investigation for which two standardized tests were applied, the first of which is the TMMS-24 test, which measures emotional intelligence and the Leadership Scale (ELO) test, which establishes orientation towards a particular type of leader. A population of 45 mothers between the ages of 20 to 53 years who occupy the position of presidents of the Glass of Milk committee was taken into account.

Obtaining as results that the emotional intelligence of the presidents of the Committee of the Glass of Milk of the Jesús-Cajamarca District is positively related to the nutritive generative leadership styles (r =, 420 and p = .004) and rational (r =, 570 and p =, 387), which are characterized by giving importance to interpersonal involvement and achievement of organizational objectives or goals, however, the leadership styles that characterize the largest number of the population are generative, nutritious and emotional free. In addition, it was found that most of them have an average level of emotional intelligence, standing out in two dimensions: emotional clarity and emotional repair.

**Keywords:** Leadership, emotional intelligence and chairs of the Vaso de Leche committee.

**INDICE**

[PRESENTACIÓN v](#_Toc487574056)

[DEDICATORIA vi](#_Toc487574057)

[AGRADECIMIENTO vii](#_Toc487574058)

[INDICE x](#_Toc487574059)

[LISTA DE TABLAS xiii](#_Toc487574060)

[RESUMEN viii](#_Toc487574061)

[ABSTRACT ix](#_Toc487574062)

[INTRODUCCIÓN xiv](#_Toc487574063)

[CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16](#_Toc487574064)

[1.1. Planteamiento del problema 17](#_Toc487574065)

[1.2. Formulación del problema 20](#_Toc487574066)

[1.3. Objetivos 20](#_Toc487574067)

[1.3.1. Objetivo General 20](#_Toc487574068)

[1.3.2. Objetivos Específicos 21](#_Toc487574069)

[1.3.3. Justificación e Importancia 21](#_Toc487574070)

[1.3.4. Limitaciones de la investigación. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574071)

[CAPÍTULO II: MARCO TEORICO 23](#_Toc487574072)

[2.1 Antecedentes de la Investigación 24](#_Toc487574073)

[2.1.1 Antecedentes Internacionales. 24](#_Toc487574074)

[2.1.2 Antecedentes Nacionales 26](#_Toc487574075)

[2.2 Bases Teóricas. 31](#_Toc487574076)

[2.2.1 nnnnnnnn 31](#_Toc487574077)

[2.2.1.1 nnnnnnnnnnes. 31](#_Toc487574078)

[2.2.1.2 mmmmmms **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574079)

[2.2.2 Generalidades sobre la adolescencia. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574080)

[2.2.2.1 Definición **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574081)

[2.2.2.2 Cambios psicosociales del adolescente. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574082)

[2.2.2.3 Apreciaciones sobre la adolescencia. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574083)

[2.2.3 Institucionalización **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574084)

[2.2.3.1 Definición **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574085)

[2.2.3.2 Obligación del estado. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574086)

[2.2.3.3 Entidades estatales responsables de garantizar los derechos de los niños, niñas y adolescentes residentes en los CAR. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574087)

[2.2.3.3.1 El Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (MIMDES). **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574088)

[2.2.3.3.2 El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574089)

[2.2.3.3.3 Las Sociedades de Beneficencia Pública. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574090)

[2.2.3.3.4 Motivos para la institucionalización. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574091)

[2.2.3.3.5 Características generales de los niños, niñas y adolescentes institucionalizados. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574092)

[Con respecto a las características comunes en los niños(as) y adolescentes institucionalizados en los países latinoamericanos considerados por RELAF (2011) tenemos a las siguientes: **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574093)

[2.2.3.4 Efectos de la Institucionalización. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574094)

[2.2.4 Programas de Habilidades Sociales **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574095)

[2.2.5 Técnicas del entrenamiento en Habilidades sociales **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574096)

[2.2.6 Manual de habilidades sociales para adolescentes escolares. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574097)

[2.3 Definición de Términos. 56](#_Toc487574098)

[2.4 Hipótesis de la investigación. 59](#_Toc487574099)

[2.4.1 Hipótesis General 59](#_Toc487574100)

[2.4.2 Hipótesis Específicas 59](#_Toc487574101)

[2.5 Variables de estudio **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574102)

[2.6 Variables intervinientes: **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574103)

[CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO 60](#_Toc487574104)

[3.1. Tipo de investigación 62](#_Toc487574105)

[3.2. Diseño de investigación. 62](#_Toc487574106)

[3.3. Población, muestra y unidad de análisis 62](#_Toc487574107)

[3.3.1. Muestra. 62](#_Toc487574108)

[3.3.2. Unidad de Análisis. 63](#_Toc487574109)

[3.3.3. Instrumentos de Recolección de Datos 63](#_Toc487574110)

[3.4. Procedimiento de Recolección de Datos. 66](#_Toc487574111)

[3.5. Análisis de Datos. 68](#_Toc487574112)

[3.6. Aspectos éticos de la Investigación 68](#_Toc487574113)

[CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 70](#_Toc487574114)

[4.1 Análisis de resultados 71](#_Toc487574115)

[4.1.1 Prueba de normalidad del programa de habilidades sociales 71](#_Toc487574116)

[4.1.2 Resumen de los resultados de la aplicación del programa de habilidades sociales **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574117)

[4.1.3 Resumen del resultado de la evaluación por áreas del programa de habilidades sociales **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574118)

[4.2 Discusión de resultados 75](#_Toc487574119)

[CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 78](#_Toc487574120)

[CONCLUSIONES. 79](#_Toc487574121)

[RECOMENDACIONES 80](#_Toc487574122)

[REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 81](#_Toc487574123)

[LISTA DE ABREVIATURAS **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574124)

[ANEXOS **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574125)

[ANEXOS A 86](#_Toc487574126)

[ANEXO B 88](#_Toc487574127)

[ANEXO C **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574154)

[ANEXO D **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574155)

[ANEXO F **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc487574156)

[ANEXO G 90](#_Toc487574157)

**LISTA DE TABLAS**

[Tabla 1. Definición de Habilidades Sociales **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040844)

[Tabla 2 Ejemplo de programas de entrenamiento en habilidades sociales. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040845)

[Tabla 3: Instrumentos de evaluación. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040846)

[Tabla 4: Prueba de normalidad de habilidades sociales **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040847)

[Tabla 5: Prueba de normalidad del cuestionario de cólera, irritabilidad y agresión. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040848)

[Tabla 6: Prueba t para medias de dos muestras emparejadas del programa de áreas de habilidades sociales. **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040849)

[Tabla 7: Prueba T para medias de dos muestras emparejadas del cuestionario de cólera, irritabilidad y agresión **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040850)

[Tabla 8: Relación familiar y vínculos familiares de convivencia **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040851)

[Tabla 9: Grado de instrucción de estudios **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040852)

[Tabla 10: Temor a parientes cercanos **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040853)

[Tabla 11: Internamiento en otras instituciones **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040854)

[Tabla 12: Tipo de maltrato recibido **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040855)

[Tabla 13: Consumo de sustancias psicoativas **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040856)

[Tabla 14: Conductas en riesgo **¡Error! Marcador no definido.**](#_Toc482040857)

**INTRODUCCIÓN**

Según indica la literatura especializada, en el Perú al analizar la realidad social se evidencia que los comités del Vaso de Leche no siempre funcionan con eficiencia y efectividad, generando que los recursos destinados a este programa beneficien parcialmente a la población meta. Para que las organizaciones sociales, como el Vaso de Leche, puedan cumplir sus objetivos, es indispensable que éste cuente con recurso humano líder y con manejo adecuado de su inteligencia emocional. Es aquí donde entra a tallar el papel consiente e importante de las presidentas del Vaso de Leche, ya que son ellas las encargadas directas de registrar (sin infiltraciones y actualizaciones del padrón) y repartir la ayuda a la verdadera población a que está destinada, con la finalidad de paliar la pobreza y extrema pobreza.

Tomando en cuenta esta realidad problemática es que abordamos la inteligencia emocional y el liderazgo como variables de estudio, para determinar la relación que existe entre éstas, en las presidentas del comité del Vaso de Leche del Distrito de Jesús, ya que al conocer más acerca del tipo de liderazgo que ejerzan cada presidenta y su nivel de inteligencia emocional, aportará conocimientos a los encargados de dirigir el programa, con el fin de ayudar en un futuro a establecer diversas capacitaciones que den estrategias y herramientas a las presidentas para un mejor desarrollo de sus funciones.

La presente investigación está presentada por capítulos para su mayor entendimiento: En el capítulo 1 se menciona el planteamiento del problema, formulación, objetivos y justificación de la investigación; el capítulo 2 se centra en el marco teórico, en el que se consideran los antecedentes internacionales, nacionales y locales relevantes para la investigación, también contiene las bases teóricas que comprenden definiciones de Liderazgo e Inteligencia Emocional, asimismo se incluye la definición de términos, hipótesis de investigación y operacionalización de variables.

En el capítulo 3 se aborda el diseño metodológico de la investigación, donde se describe el tipo y diseño de investigación, las características de la población de estudio conjuntamente con el análisis estadístico; además de la descripción las pruebas utilizadas para la recolección de datos, procedimiento y análisis, y las consideraciones éticas necesarias para dicha investigación.

El capítulo 4 se aborda el análisis y descripción de resultados de la investigación, donde se da a conocer el análisis y discusión de resultados después de la aplicación de las pruebas; finalmente en el capítulo 5 se consideran las conclusiones y recomendaciones finales, las cuales hemos tenido a bien considerar según los resultados encontrados.

**CAPÍTULO I:**

**PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

* 1. **Planteamiento del problema**

El programa de Vaso de Leche, es un programa social creado con la finalidad de mejorar el nivel nutricional de los sectores más pobres y así contribuir a mejorar la calidad de vida de esta población que, por su precaria situación económica, no estaría en condiciones de atender sus necesidades elementales, y así prevenir la desnutrición y fomentar la participación de la comunidad organizada (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social [MIDIS], s.f.). Según Enaho (2015),” el PVL asiste a 1’066,122 beneficiarios a nivel nacional”, (p.4), a hogares considerados pobres y extremadamente pobres.

Alva (2014) nos dice, que en los últimos años el Gobierno ha destinado mayores recursos presupuestales a los programas sociales; sin embargo, no se muestran o no se presentan resultados ni indicadores que permitan ver si dicha inversión debe ser incrementada o disminuida en función de ellos o de la necesidad de la población. Es decir, se desconoce si la inversión realizada por el Estado es la que se requiere para contribuir a disminuir el nivel de pobreza de los pobladores, ya que el índice de pobreza no se ha reducido significativamente.

Según MIDIS (2016), en relación a la población intervenida en este programa social, el 30.7% son pobres, el 9.7% son extremadamente pobres y el 59.6% no son pobres que equivale a 638 mil infiltrados; es decir de cada 10 beneficiarios 6 no debería ser beneficiario del Programa del Vaso de Leche (p.2). El presupuesto anual del Programa del Vaso de Leche según ComexPerú (2016),”es mas de S/ 363 millones del cuál S/ 217 millones son mal gastados por consecuencia de las filtraciones” (p.2), y esto trae como resultados la ineficacia del programa por no asistir a los verdaderos pobres y extremadamente pobres que sí son la población objetivo que no se beneficia del programa.

Al analizar la realidad se evidencia que los comités del Vaso de Leche no siempre funcionan con eficiencia y efectividad, generando que los recursos destinados a este programa beneficien parcialmente a la población meta. Para que las organizaciones sociales, como el Vaso de Leche puedan cumplir sus objetivos, es indispensable que éste cuente con recurso humano líder y con manejo adecuado de su inteligencia emocional, es aquí donde entra a tallar el papel consiente e importante de las presidentas del Vaso de Leche, ya que son ellas las encargadas directas de registrar (sin infiltraciones y actualizaciones del padrón) y repartir la ayuda a la verdadera población a que está destinada , con la finalidad de paliar la pobreza y extrema pobreza.

Según Hoyos (2014) al citar diversos autores, en su artículo sobre Inteligencia Emocional y Liderazgo menciona que:

La inteligencia emocional al interior de las organizaciones continúa con una representatividad muy baja, sólo en las grandes organizaciones este tema ha cobrado relevancia institucional. Por ello es necesario que al interior de las compañías se tome conciencia que “La inteligencia emocional es la ventaja competitiva oculta.”, porque puede contribuir a crear ventaja competitiva en las organizaciones. Es así que tomando como referencia a, Dulewicz y Herbert (1996, 1999) quienes realizaron un estudio durante un período de siete años, en el que demostraron una clara relación entre las competencias y el progreso dentro del contexto organizacional; el objetivo principal fue la identificación de las capacidades y características de la personalidad asociadas con el éxito. Este estudio permitió probar que: (a) existe una clara relación entre capacidades y rendimiento dentro del contexto organizacional, y (b) que aquellas características individuales por las cuales se diferencia un rendimiento “normal” de un rendimiento “excelente”, referido a la realización personal, está en el corazón de la inteligencia emocional. (Dulewicz and Higgs, 2000, p. 349). Esto significa que la inteligencia emocional potencia las competencias de los líderes y mejora significativamente el impacto de sus acciones al interior de las organizaciones, creando un clima positivo.

Mayer et al. (2008) concluyen que, a pesar de que hay problemas con la medición de la inteligencia emocional, el emergente campo de investigación ha servido para poner de relieve el importante papel de las emociones en las relaciones sociales. En particular, la contribución de considerar la inteligencia emocional en el rol empresarial, radica en entender el papel de las emociones en el liderazgo, y la necesidad de tener en las empresas líderes que sean más conscientes de cómo manejar las emociones en sí mismos y en sus seguidores.

Por consiguiente, el liderazgo es condicionado por la inteligencia emocional, pues es necesario que el líder tenga la capacidad de conocer y manejar sus emociones de modo que pueda hacer lo mismo con sus seguidores. La inteligencia emocional es la demostración de las buenas habilidades de liderazgo, de líderes que están en control de sí mismos, automotivados, empáticos y que cuentan con grandes habilidades sociales. Los mejores líderes son aquellos que poseen un alto grado de inteligencia emocional. Dado que la inteligencia emocional es una parte de las habilidades del liderazgo, estos líderes inspiran y conducen a aquellos que están a su alrededor mediante su conducta y el grado de impacto que ejercen en los demás. (Hernández, 2014, p. 47).

Evidenciando que las investigaciones precedentes sobre este tema son deficientes en nuestro país, ya que la mayoría de los estudios involucrados han sido trabajados con personal de empresas; sin embargo, poco o nada se ha investigado sobre liderazgo e inteligencia emocional con presidentas de un comité de Vaso de Leche; tomando en cuenta esta realidad problemática y considerando su importancia, es que abordamos la inteligencia emocional y el liderazgo como variables de estudio, para determinar la relación que existe entre éstas, en las presidentas del Vaso de Leche del Distrito de Jesús, ya que al conocer más acerca del tipo de liderazgo que ejerzan cada presidenta y su grado de inteligencia emocional, aportará conocimientos a futuras investigaciones que profundicen en el estudio de estas dos variables desde la parte experimental en éste programa social, dando mayores alcances y se puedan implementar programas de capacitación para fortalecer sus relaciones humanas y el adecuado desarrollo de sus funciones.

* 1. **Formulación del problema**

¿Cuál es la relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en las presidentas del comité del Vaso de Leche - Distrito de Jesús?

* 1. **Objetivos** 
     1. **Objetivo General**

Determinar la relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en las presidentas del comité del Vaso de Leche - Distrito de Jesús.

* + 1. **Objetivos Específicos**

Identificar las dimensiones de inteligencia emocional en las presidentas del comité del Vaso de Leche - Distrito de Jesús.

Identificar los estilos de liderazgo en las presidentas del comité del Vaso de Leche - Distrito de Jesús.

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y las dimensione de inteligencia emocional en las presidentas del comité del Vaso de Leche - Distrito de Jesús.

* + 1. **Justificación e Importancia**

Este estudio aporta a la línea de investigación de Psicología en las Organizaciones Sociales, abordando los estilos de Liderazgo y el grado de Inteligencia Emocional que presentan las presidentas de los comités de los Vasos de Leche.

Se considera oportuno conocer el estilo de liderazgo y el grado de inteligencia emocional porque aportará conocimientos a los encargados de dirigir el programa, con el fin de ayudar en un futuro a establecer diversas capacitaciones que den estrategias y herramientas a las presidentas para un mejor desarrollo de sus funciones.

Al conocerse más acerca de los estilos de liderazgo y niveles de inteligencia emocional, se podrán abrir investigaciones en entornos sociales desde la psicología, aportando de manera activa al cambio significativo de las organizaciones del estado y tener el impacto social que se espera.

Las investigaciones en nuestro contexto abordan más el liderazgo y la inteligencia emocional en entornos empresariales con recurso humano de grados de instrucción superior y con cargos medios o altos; siendo pocas las investigaciones que abordan a programas sociales con estas dos variables, con recurso humano de niveles académicos inconclusos y con bajo nivel económico, dejando vacíos de investigaciones importantes, sobre todo con mucha influencia en nuestra realidad cajamarquina.

Por ello, esta investigación encuentra su justificación en la necesidad de ampliar el conocimiento del estilo de liderazgo y el grado de inteligencia emocional, que poseen las presidentas de del comité del Vaso de Leche, debido a que es necesario determinar las características particulares de esta población, evaluando su posible impacto desde sus funciones dentro del programa.

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEORICO**

* 1. **Antecedentes de la Investigación**
     1. **Antecedentes Internacionales.**

En la investigación realizada por Bonilla (2016) que lleva por título “Liderazgo e Inteligencia Emocional en los estudiantes de Educación Superior”, realizó una investigación con el objetivo de identificar la relación entre el liderazgo y la inteligencia emocional en estudiantes de educación superior en primer semestre de ingeniería civil. Este estudio se realizó con 50 jóvenes estudiantes de educación superior que cursaban primer semestre, cuyas edades estaban comprendidas de los 16 a 18 años. En su investigación los instrumentos utilizados fueron, la escala para valorar la IE (inteligencia emocional) de Schutte,Malouff, Hall, Cooper, Golden y Dornheim y el test de liderazgo de Kurt Lewin, luego de obtener los puntajes de los estilos de liderazgo y las áreas emocionales de cada estudiante, realiza una base de datos. Donde se aprecia el estilo de liderazgo democrático predominante en este grupo de estudiantes, además presentan fortaleza en la inteligencia emocional en el autoconocimiento y autocontrol. Se considera en los resultados la relación que tienen el liderazgo y la inteligencia emocional, porque quien se conoce a sí mismo y comprende las necesidades de los otros, permite que su desarrollo como líder lo lleve a alcanzar los objetivos en común.

En la investigación realizada por Goena (2015) que lleva por título “La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo”, en su investigación analiza el impacto de la inteligencia emocional en el liderazgo. Definiendo en primer lugar, los conceptos de liderazgo e inteligencia emocional y analizando la relación e interactuación de las mismas; en segundo lugar, mediante una comparación de territorios y un análisis conductual, se demuestra que la inteligencia emocional puede ser el factor que determina si un líder es grandioso o no. Asimismo, en su investigación concluye en que la inteligencia emocional es factor clave para el desempeño de un líder. Su investigación se llevó a cabo mediante un procedimiento cualitativo.

En la investigación realizada por Hernández (2014) que lleva por título “Inteligencia Emocional y su relación con el Liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango”, su estudio tuvo como objetivo, establecer la correlación entre inteligencia emocional y liderazgo, mediante una investigación de tipo descriptivo correlacional, para lo cual se aplicaron dos pruebas estandarizadas, la primera de ellas el test TMMS-24 el cual mide inteligencia emocional, así como el test de estilos de liderazgo elaborado por INCAE, que establece la orientación hacía un estilo de liderazgo en particular. Dichas pruebas fueron aplicadas a 22 sujetos de ambos géneros comprendidos entre las edades de 21 a 46 años, que ocupan puestos de mandos altos y mandos medios en hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango. De acuerdo a los resultados se determinó que la mayoría de los sujetos de estudio se encuentran en un nivel aceptable de inteligencia emocional, principalmente los sujetos de género femenino que oscilan entre las edades de 32 a 42 años, así como los que ocupan puestos de mandos altos. Los resultados de la prueba de liderazgo sugieren la orientación hacía el liderazgo autocrático especialmente en los sujetos de género masculino que oscilan en las edades de 35 a 41 años, y en los que ocupan puestos de mandos altos, en tanto que el liderazgo liberal se enmarca en los sujetos de género femenino y en los mandos medios. Se encontraron cuatro correlaciones positivas muy bajas, por lo que se concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa entre inteligencia emocional y liderazgo. Dentro de sus recomendaciones está el impulsar programas de capacitación para los colaboradores, que combinen el desarrollo de la inteligencia emocional, con el desarrollo de liderazgo con el fin de que los líderes tengan un mejor uso de sus emociones de tal forma que puedan entender y controlar las de sus subalternos.

* + 1. **Antecedentes Nacionales**

En la investigación realizada por Figueroa (2016) que lleva por título “Inteligencia Emocional y Estilos Liderazgo en Directores de Instituciones Educativas”, su estudio tuvo como propósito fundamental poder determinar la relación existente entre la inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directores de instituciones educativas. El estudio fue descriptivo-correlacional, aplicada y prospectivo; el diseño fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional, asimismo es no experimental ya que no se manipuló, ni se sometió a prueba las variables de estudio. Para ello se contó con la participación de 60 examinados; se apreció que únicamente hubo relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformación (.529) con una valoración del efecto elevado (.279), concluyéndose la predictibilidad de la inteligencia emocional como indicador del tipo de liderazgo transformacional. Así mismo, se apreció como perfil característico de liderazgo al transformacional (48.4%) y al liderazgo coercitivo (45%), evidenciándose que para el caso de los varones el tipo de liderazgo exhibido fue el de liderazgo coercitivo (51.6%) mientras que para el caso de las mujeres resaltó el liderazgo transformacional (48.2%).

En la investigación realizada por Bustamante, Kawakami y Reátegui (2010) que lleva por título “Inteligencia Emocional y Liderazgo en los Gerentes Bancarios del Perú”. En la presente investigación cuantitativa correlacional examinaron la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los gerentes bancarios en el Perú. Teniendo como muestra a 102 gerentes bancarios, quienes respondieron el cuestionario BarOn EQ-i adaptado a la realidad peruana por la Dra. Ugarriza, para medir la inteligencia emocional; y el cuestionario MLQ 5X-Short, para medir los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y pasivo-evitativo) y las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción). En el estudio, se encontró una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional de los gerentes que participaron de la investigación. Asimismo, no se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional. Por otro lado, se encontró una relación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-evitativo. Los resultados también mostraron una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo. En el estudio, no se evidenciaron diferencias de género en las mediciones de la inteligencia emocional y de los tres estilos de liderazgo ni en la medición de los nueve factores de liderazgo.

En la investigación realizada por Salvador (2010) que lleva por título “Relación de la Inteligencia Emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL Nº 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho”. La presente investigación tiene como objetivo investigar la relación que existe entre la inteligencia emocional y la capacidad de liderazgo de directores. En este estudio de investigación participaron 34 directivos de ambos sexos, cuyas edades fluctúan entre 35 y 66 años, con más de tres años de servicio en los cargos pertenecientes a la zona de Canto Grande UGEL Nº 05, distrito de San Juan de Lurigancho. Los instrumentos de medición fueron el inventario de Bar – On (I-CE), adaptado por Ugarriza (2001), y el cuestionario para medir la capacidad de liderazgo de los directivos. El procedimiento se desarrolla en dos etapas la primera descriptiva y la otra comparativa, en la cual se realizó el estudio correlacional de las variables a través del coeficiente (r) de Pearson. Los resultados señalan que la Escala de evaluación del liderazgo presenta confiabilidad y validez de construcción, asimismo el nivel de Inteligencia Emocional General se encuentra en nivel Promedio y el nivel de Liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la muestra es de Nivel Alto. Asimismo se encontraron diferencias significativas en inteligencia emocional según el sexo, y finalmente relación positiva y significativa entre las dimensiones de inteligencia emocional y la evaluación de liderazgo.

En la investigación realizada por Vázquez (2017) que lleva por título “Influencia del programa de vaso de leche en el estado nutricional de los niños menores de 5 años en el distrito mariano Dámaso Beraún las Palmas – Tingo Maria 2017”.El Programa de Vaso de Leche tiene cerca de 32 años de funcionamiento y fue creado con la finalidad de combatir la desnutrición infantil en el Perú. Por ello, en el distrito de Mariano Dámaso Beraún, el Gobierno Central ha transferido recursos financieros para el ejercicio 2017 por 234,058 nuevos soles. De allí que el propósito de la presente tesis consistió en evaluar la influencia del programa de vaso de leche en la lucha contra la desnutrición infantil en el distrito Mariano Dámaso Beraún – Las Palmas 2017. El presente estudio fue de nivel descriptivo – transversal, con un diseño no experimental, por cuanto, no se manipulo intencionalmente las variables, sino consistió en observar el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural. La población de estudio comprendió a los niños de 0 a 6 años del periodo 2017 representado por sus respectivas madres, la muestra alcanzó a 132 madres de familia y se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la obtención de los datos a analizar, se aplicó la técnica de la entrevista estructurada, el cual sirvió para recoger opinión de las madres de familia que representan a sus hijos(as) beneficiarios del programa de vaso de leche, a fin de conocer la percepción que tienen sobre el impacto de dicho programa en su estado nutricional. Los resultados indican que el Programa de Vaso de Leche no estaría contribuyendo con los objetivos por el cual fue creado, debido a principalmente a la inadecuada planificación y ejecución del programa, baja asignación presupuestal, desconocimiento de hábitos de alimentación coherentes por parte de las madres de familia, baja cobertura del programa, desorganización y carencia de capacitación del comité de administración del programa.

En la investigación realizada por Cusihualpa (2013) que lleva por título “Evaluación de la gestión del Programa del Vaso de Leche de la municipalidad distrital de Paucarpata – Arequipa, periodo anual 2011”. El Programa de Vaso de Leche, junto a otros programas alimentarios y/o nutricionales, realiza un conjunto de acciones destinadas al apoyo con alimentos básicos a grupos de población vulnerables y durante un período de tiempo determinado. El presente trabajo de investigación titulado “Evaluación de la Gestión del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Paucarpata - Arequipa, periodo anual 2011”, Tiene por objetivo general determinar la eficacia de la gestión del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Paucarpata - Arequipa, periodo anual 2011. Es un estudio tipo retrospectivo. La metodología empleada es de tipo analítico de corte transversal, se realizó en la Municipalidad Distrital de Paucarpata – Arequipa, la población de estudio fue determinada por conveniencia. En este sentido se han empleado métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos como: dietético, análisis documental, observación, entrevista. Los resultados de la gestión del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Paucarpata - Arequipa, periodo anual 2011”, con respecto al aporte nutricional (energía, proteínas, grasas y carbohidratos) de los insumos del Programa de Vaso de Leche, alcanzo un puntaje de 5 calificado como muy eficaz. El índice de cobertura de beneficiarios del Programa del Vaso de leche fue de 0.95, alcanzando un puntaje de cero el cual indica que es ineficaz. El índice de cumplimiento de las fases operativas fue de 1.0 alcanzando un puntaje de 5 el cual es muy eficaz. Respecto a la procedencia de los insumos (leche evaporada, hojuela de avena, enriquecido lácteo), estos son de procedencia local, alcanzando un puntaje de 5 lo cual indica que es muy eficaz. La calidad sanitaria así como las condiciones de almacenamiento, estuvieron acorde con la legislación sanitaria nacional de manipulación, vigilancia y control sanitario de alimentos y bebidas, alcanzando un puntaje de 5 lo cual indica que fue muy eficaz. En cuanto al manejo presupuestal la Municipalidad Distrital de Paucarpata alcanzo al final del ejercicio 2011, un índice de costos de gasto presupuestal de 0.9 obteniendo un puntaje de cero el cual indica que fue ineficaz, teniendo un saldo de 10 089.00 nuevos soles. En conclusión general la gestión del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Paucarpata obtuvo como promedio un puntaje de 4, el cual indica que la gestión del Programa es Eficaz, esto debido a su cumplimiento de la mayoría de sus indicadores (5 de 7).

* 1. **Bases Teóricas.**
     1. **Inteligencia Emocional** 
        1. **Antecedente**

El concepto de inteligencia emocional tiene antecedente que han sido de suma importancia para su formación. La Federación de Comisiones Obreras de Andalucía (2011), 12, 1-2; nos da una breve reseña histórica del término Inteligencia Emocional:

Charles Darwin fue el primero que empezó a utilizar el concepto de inteligencia emocional, señalando en sus trabajos la importancia de la expresión emocional para la supervivencia y la adaptación.

Thorndike, en 1920, hace uso del término inteligencia social, para describir la habilidad de comprender y motivar a otras personas; es decir la capacidad de una persona para comprender sus emociones y la de los demás, y expresarlas de forma que resulten beneficiosas para sí mismo y la cultura a la que pertenece. Este sería el principal antecedente de la inteligencia emocional, además de la inteligencia social, el autor estableció la inteligencia abstracta y la inteligencia mecánica.

En 1983, Howard Gardner, en su Teoría de las inteligencias múltiples introdujo la idea de incluir tanto la inteligencia interpersonal (la capacidad para comprender las intenciones, motivaciones y deseos de otras personas) y la inteligencia intrapersonal (la capacidad para comprenderse uno mismo, apreciar los sentimientos, temores y motivaciones propios). Para Gardner, los indicadores de inteligencia, como el CI, no explican plenamente la capacidad cognitiva.

Pero el concepto de inteligencia emocional nació en 1990, por dos psicólogos Salovey y Mayer, quienes propusieron la teoría de la inteligencia emocional definiéndola como un tipo de “inteligencia social que incluye la habilidad de supervisar y entender las emociones propias y la de los demás, discriminar entre ellas y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones de uno” (Sepúlveda y Vásquez, 2008, p. 58). Sin embargo, fue con la publicación del libro La Inteligencia Emocional (1995) de Daniel Goleman cuando el concepto se difundió rápidamente.

Concluyendo que el término inteligencia emocional, se refiere a la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones. Describe aptitudes complementarias, pero distintas de la inteligencia académica, sino referidas al CI. De este modo, personas de gran preparación intelectual, pero faltas de inteligencia emocional, terminan trabajando a las órdenes de personas que tienen un CI menos, pero mayor inteligencia emocional.

* + - 1. **Definiciones**

Existen diversas definiciones de inteligencia emocional, casi tantas como autores han escrito sobre el tema tratado.

Pero en 1990, Mayer y Salovey acuñan el concepto de Inteligencia Emocional (IE) planteando el primer modelo teórico y realizan la primera conceptualización sobre Inteligencia Emocional, definiéndola como un elemento de la inteligencia social, que incluye la capacidad de controlar nuestras emociones y las de los demás, de discriminarlas entre ellas y usar dicha información para guiar nuestros pensamientos y comportamientos (Extremera y Fernández, 2002).

Para estos autores la inteligencia emocional es vista como un elemento de la inteligencia social, que envuelve la habilidad para monitorear los sentimientos y emociones propias y ajenas, de discriminarlas entre ellas y usar esta información para guiar nuestros sentimientos y acciones. El concepto que plantean es específico, a diferencia de los conceptos de inteligencia personal de Gardner que implica una aproximación amplia y general del sujeto a su propia persona y a los demás. Mayer y Salovey, incluyen en su concepto de inteligencia emocional la evaluación verbal y no verbal, la expresión emocional, regulación de la emoción de uno mismo y en los otros, y la solución de problemas en su contenido emocional (Molero, C.; Saiz, E. & Martínez, C. 1998; citado por Galimberti, 2012).

Sin embargo en 1997, Mayer y Salovey buscando salir de la desvirtuación hecha a la Inteligencia Emocional por ciertos autores, realizan una formulación teórica centrada en la Inteligencia Emocional cómo habilidad mental, delimitando su definición como “la habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997 en Extremera y Fernández, 2004).

Para Goleman (2012), la inteligencia emocional es un conjunto de habilidades, entre las que destacan el autocontrol, el entusiasmo, la perseverancia y la capacidad para motivarse uno mismo. Su importancia constituye el vínculo entre los sentimientos, el carácter y los impulsos morales. Hay que tener en cuenta que el impulso es el vínculo de la emoción y que la semilla de todo impulso es un sentimiento expansivo que busca expresarse en la acción. Por lo que se podría decir que quienes se hallan a merced de sus impulsos (quienes carecen de autocontrol) adolecen de una deficiencia moral porque la capacidad de controlar los impulsos constituye el fundamento mismo de la voluntad y del carácter (p.27).

En tal sentido se entiende que la inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo, que tiene en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia y/o la agilidad mental. Estas características configuran rasgos de carácter como: la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social (Gómez et al., 2000, p. 55-56 en Weisinger, 1998, en García y Giménez, 2010). Comprendiendo finalmente que la Inteligencia emocional está relacionada a la capacidad que tienen el individuo de adaptarse e interactuar con su entorno, dinámico y cambiante a raíz de sus propias emociones.

* + - 1. **Principios básicos de la inteligencia general**

Según Gómez et al. (en García y Giménez, 2010) señala que la que la Inteligencia emocional se basa en los siguientes principios o competencias:

* **Autoconocimiento**. Capacidad para conocerse uno mismo, saber los puntos fuertes y débiles que todos tenemos.
* **Autocontrol**. Capacidad para controlar los impulsos, saber mantener la calma y no perder los nervios.
* **Automotivación**. Habilidad para realizar cosas por uno mismo, sin la necesidad de ser impulsado por otros.
* **Empatía**. Competencia para ponerse en la piel de otros, es decir, intentar comprender la situación del otro.
* **Habilidades** **sociales.** Capacidad para relacionarse con otras personas, ejercitando dotes comunicativas para lograr un acercamiento eficaz.
* **Asertividad.** Saber defender las propias ideas no respetando la de los demás, enfrentarse a los conflictos en vez de ocultarlos, aceptar las críticas cuando pueden ayudar a mejorar.
* **Proactividad.** Habilidad para tomar la iniciativa ante oportunidades o problemas, responsabilizándose de sus propios actos. ƒ
* **Creatividad.** Competencia para observar el mundo desde otra perspectiva, diferente forma de afrontar y resolver problemas.

Para García y Giménez (2010) este conjunto de principios expuestos, darán lugar a una mayor o menor inteligencia emocional. En este sentido, el hecho de que un individuo pueda tener una mayor creatividad que otro individuo, no quiere decir que de forma intrínseca obtenga una mayor inteligencia emocional, ya que concurren otros factores como si el individuo sabe explotar esa creatividad. Por el contrario, la falta de creatividad se puede ver compensado por una mayor automotivación (p.46).

* + - 1. **Modelos de la Inteligencia Emocional**

Para Trujillo y Rivas (2005) existen muchos modelos para medir la IE; pero lamentablemente algunos de ellos se han desarrollado sin demasiado rigor científico, indicando que existen solo cinco modelos que están validados y tienen el reconocimiento de los expertos; agrupando estos modelos en dos perspectivas: Modelos de habilidades y modelos mixtos.

1. **Modelos de habilidades:** Estos modelos se centran exclusivamente en el contexto emocional de la información y el estudio de las capacidades relacionadas con dicho procesamiento.

* **Modelo de Inteligencia Emocional de Mayer y Salovey.**

Su modelo original distinguía un conjunto de habilidades emocionales adaptativas, conceptualmente relacionadas de acuerdo a los siguientes criterios: a) evaluación y expresión de las emociones; b) regulación de las emociones y c) utilización de las emociones de forma adaptativa (Salovey y Mayer, 1990 en Extremera y Fernández, 2002). Su modelo lleva el nombre de Trait Meta-Mood Scale (TMMS) y es una medida de autoinforme de IE percibida con un total de 48 ítems establecidos en tres subescalas que evalúan tres aspectos fundamentales de la IE intrapersonal, como: sentimientos con 21 ítems, claridad de los sentimientos con 12 ítems y reparación emocional con 12 ítems. Este instrumento ha mostrado adecuados índices de consistencia interna y validez convergente aceptable (Trujillo y Rivas 2005).

Los referidos autores, en 1997, presentaron una nueva adaptación a su modelo donde enumeran en orden ascendente las diferentes habilidades emocionales que integran el concepto desde los procesos psicológicos más básicos (percepción emocional) hasta los de mayor complejidad (regulación de estados afectivos). El cuestionario está clasificado como una escala rasgo que evalúa el metaconocimiento de los estados emocionales mediante 48 ítems. En otras palabras, califica las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones, así como nuestra capacidad para regularlas (Extremera y Fernández, 2002)

* **Modelo de Extremera y Fernández-Berrocal.**

Este modelo se da a conocer en 2001 y evalúa tres variables: percepción, comprensión y regulación. Ha sido utilizado en forma empírica en diferentes estudios con estudiantes de nivel superior. También se ha validado con diferentes poblaciones y ha mostrado su utilidad tanto en contextos escolares como clínicos. El TMMS-24 está basado en el Trait Meta-Mood Scale (TMMS) de Salovey y Mayer. La TMMS-24 contiene tres dimensiones claves de IE, percepción emocional, comprensión de sentimientos y regulación emocional, con ocho ítems cada una de ellas.

1. **Modelos mixtos:** estos modelos combinan dimensiones de personalidad y la capacidad de automotivación con habilidades de regulación de emociones. Estas se establecen de acuerdo con el contexto que se desea estudiar.

* **Modelo de Bar-On.**

Este autor presenta un modelo donde se distinguen los siguientes factores: habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, adaptabilidad, manejo de estrés y estado anímico general, los cuales a su vez se subdividen en 15 componentes de orden mayor. Por sus subcomponentes, como aprobación de la realidad, manejo de estrés, control de impulso entre otros, se clasifica como modelo mixto. No obstante, como sus propios autores han afirmado, se trata de un inventario sobre una amplia gama de habilidades emocionales y sociales. Este instrumento contiene 133 ítems a partir de cinco escalas y 15 subescalas. En su cuantificación, este modelo utiliza cuatro índices de validación y factores de corrección (Bar-On, 1997).

*Tabla 1. Factores generales – inventario EQ-i de Bar-On*

|  |  |
| --- | --- |
| **Factores** | **Habilidades Medidas** |
| Inteligencia intrapersonal | Autoconciencia emocional, asertividad, autoestima, auto actualización e independencia. |
| Inteligencia interpersonal | Empatía, relaciones interpersonales, responsabilidades sociales. |
| Adaptación | Solución de problemas, comprobación de la realidad y flexibilidad. |
| Gestión de estrés | Tolerancia al estrés, control de impulsos. |
| Humor general | Felicidad, optimismo |

*Fuente:* Bar-On, 1997 en Trujillo y Rivas, 2005

Para la Federación de Comisiones Obreras de Andalucía, 12, 4, el modelo de Bar-On, se fundamenta en las competencias, las cuales intentan explicar cómo un individuo se relaciona con las personas que le rodean y con su medio ambiente. Por tanto, la IE y la inteligencia social son consideradas un conjunto de factores de interrelaciones emocionales, personales y sociales que influyen en la habilidad general para adaptarse de manera activa a las presiones y demandas del ambiente.

* **Modelo de D. Goleman.**

Este modelo incluye cinco componentes básicos de la IE. En forma posterior, Goleman, en “la IE en la empresa”, incluye otro conjunto de atributos de personalidad: autoconciencia, autorregulamiento, manejo de estrés, rasgos motivacionales (automotivación) o áreas comportamentales (manejo de relaciones interpersonales), acaparando casi todas las áreas de personalidad (Goleman, 2002).

Para la Federación de Comisiones Obreras de Andalucía, 12, 4, este modelo formula la IE en términos de una teoría del desarrollo y propone una teoría de desempeño aplicable de manera directa al ámbito laboral y organizacional, centrado en el pronóstico de la excelencia laboral. Por ello, esta perspectiva está considerada una teoría mixta, basada en la cognición, personalidad, motivación, emoción, inteligencia y neurociencia; es decir, incluye procesos psicológicos cognitivos y no cognitivos.

*Tabla 2. Marco de aptitudes emocionales utilizadas por Goleman.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Aptitud personal | Aptitud medida | Aptitud social | Aptitud medida |
| Autoconocimiento | Conciencia emocional. Autoevaluación precisa. Confianza en uno mismo | Empatía | Comprensión de los demás. Ayuda para desarrollarse. Orientación hacia el servicio. Aprovechar la diversidad. Conciencia política. |
| Autorregulación | Autocontrol. Confiabilidad. Escrupulosidad. Adaptabilidad. Innovación. | Habilidades sociales | Influencia. Comunicación. Manejo de conflictos. Liderazgo. Catalizador de cambio. Establecer vínculos. Habilidades de equipo. |
| Motivación | Afán de triunfo. Compromiso. Iniciativa. Optimismo. |  |  |

*Fuente:* Goleman 2002, pp. 45-46 en Trujillo y Rivas, 2005

El modelo de Goleman (2001) concibe las competencias como rasgos de personalidad. Sin embargo, también pueden ser consideradas componentes de la IE, sobre todo aquellas que involucran la habilidad para relacionarse positivamente con los demás. Esto es, aquellas encontradas en el grupo de conciencia social y manejo de relaciones (Federación de Comisiones Obreras de Andalucía, 2011).

* + - 1. **Componente de la Inteligencia emocional del instrumento de medida Trait Meta-Mood Scale (TMMS).**

Extremera y Fernández (2004) mencionan que los instrumentos de IE basados en cuestionarios o escalas más utilizados en investigación y el que se puede destacar es el el Trait Meta-Mood Scale (TMMS; Salovey, et al.,, 1995, adaptación al castellano por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004).

**2.2.1.5.1. Mayer y Salovey**

Aunque en un inicio se plantearon tres componentes por Mayer y Salovey; basándose en los mismos autores se recoge un cuarto componente, dándole a este modelo, una relación jerárquica y ascendente; estos son: percepción y expresión emocional (reconocimiento), la facilitación o asimilación emocional, la comprensión y por último la regulación como cúspide de la misma (Cabello et al, 2006).

1. **Percepción y expresión emocional:**

Es la habilidad para identificar y reconocer tanto los propios sentimientos como los de aquellos que te rodean. Implica prestar atención y descodificar con precisión las señales emocionales de la expresión facial, movimientos corporales y tono de voz. Esta habilidad se refiere al grado en el que los individuos pueden identificar convenientemente sus propias emociones, así como los estados y sensaciones fisiológicas y cognitivas que éstas conllevan. Por último, esta habilidad implicaría la facultad para discriminar acertadamente la honestidad y sinceridad de las emociones expresadas por los demás. (Extremera y Fernández, 2005, p. 69). Es decir que estas habilidades tienen que ver en como identificamos emociones en uno mismo, con sus correspondientes correlatos físicos y cognitivos, así como también el de los demás, además de tener capacidad de expresar emociones en el lugar y modo adecuado.

1. **La facilitación o asimilación emocional:**

Implica la habilidad de tener en cuenta los sentimientos cuando razonamos o solucionamos problemas. Esta habilidad se centra en cómo las emociones afectan al sistema cognitivo y cómo nuestros estados afectivos ayudan a la toma de decisiones. También ayudan a priorizar nuestros procesos cognitivos básicos, focalizando nuestra atención en lo que es realmente importante. En función de los estados emocionales, los puntos de vista de los problemas cambian, incluso mejorando nuestro pensamiento creativo (Extremera y Fernández, 2005, p. 69). Es decir, esta habilidad plantea que nuestras emociones actúan de forma positiva sobre nuestro razonamiento y nuestra forma de procesar la información; las emociones dirigen nuestra atención a la información relevante, determina tanto la manera en la cual nos enfrentamos a los problemas como la forma en la cual procesamos la información (Fernández y Ramos, 1999, p. 249).

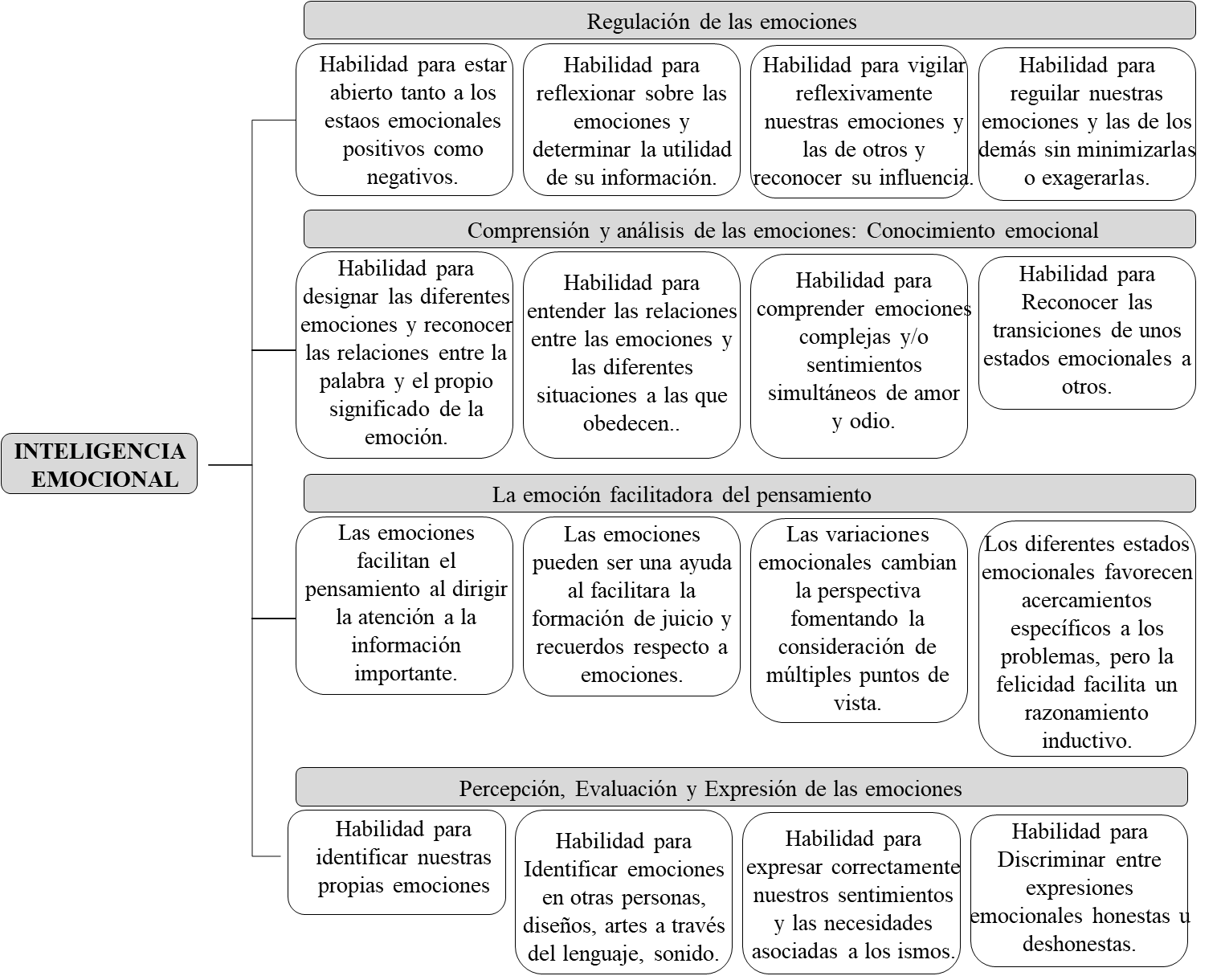
1. **La comprensión emocional**

Implica la habilidad para desglosar el amplio y complejo repertorio de señales emocionales, etiquetar las emociones y reconocer en qué categorías se agrupan los sentimientos. Además, implica un actividad tanto anticipatoria como retrospectiva para conocer las causas generadoras del estado anímico y las futuras consecuencias de nuestras acciones. Asimismo, la comprensión emocional supone conocer cómo se combinan los diferentes estados emocionales dando lugar a las conocidas emociones secundarias. Por otra parte, incluye la habilidad para interpretar el significado de las emociones complejas. (por ejemplo, remordimiento que surge tras un sentimiento de culpa y pena por algo dicho a un compañero, de lo que te arrepientes ahora). Contiene la destreza para reconocer las transiciones de unos estados emocionales a otros (la sorpresa por algo no esperado y desagradable, el enfado posterior y su expresión, y finalmente el sentimiento de culpa debido a esa manifestación de ira desmedida) y la aparición de sentimientos simultáneos y contradictorios (sentimientos de amor y odio sobre una misma persona) (Extremera y Fernández, 2005, p. 70).

1. **Regulación de las emociones**

Es la habilidad más compleja de la IE. Esta dimensión incluiría la capacidad para estar abierto a los sentimientos, tanto positivos como negativos, y reflexionar sobre los mismos para descartar o aprovechar la información que los acompaña en función de su utilidad. Además, incluye la habilidad para regular las emociones propias y ajenas, moderando las emociones negativas e intensificando las positivas. Abarca pues el manejo de nuestro mundo intrapersonal y también el interpersonal, esto es, la capacidad para regular las emociones de los demás, poniendo en práctica diversas estrategias de regulación emocional que modifican tanto nuestros sentimientos como los de los demás. Esta habilidad alcanzaría los procesos emocionales de mayor complejidad, es decir, la regulación consciente de las emociones para lograr un crecimiento emocional e intelectual (Extremera y Fernández, 2005, p. 71). En esta etapa, se manejan y regulan las emociones con el fin de producir un crecimiento personal y en los demás.

*Figura 1. Modelo revisado de IE (Mayer y Salovery, 1997)*

**

*Fuente:* Extremera y Fernández, 2005, p. 73

**2.2.1.5.1. Extremera y Fernández.**

La TMMS-24 es una versión reducida y traducida al español del TMMS-48 realizado por el grupo de investigación de Málaga (Femández-Berrocal, Extremera y Ramos, 2004).) . Está compuesta por las tres dimensiones de la escala original: Atención, Claridad y Reparación, aunque los factores han sido depurados y ciertos ítemes de la escala han sido eliminados por diversos motivos (Extremeda, Fernández, Mestre, y Guil, 2004).

*Tabla 3: Componentes de la IE en el Test TMMS-24 FernándezBerrocal.*

|  |  |
| --- | --- |
| Dimensiones | Definiciones |
| Percepción | Capacidad de sentir y expresar sentimientos adecuadamente |
| Comprensión | Comprensión de los estados emocionales |
| Regulación | Capacidad de regular estados emocionales correctamente |

Fuente: Fernández-Berrocal y Ramos Díaz 2002, pp. 35-38, en Trujillo y Rivas, 2005.

* + 1. **Liderazgo**
       1. **Historia del liderazgo**

Desde tiempos inmemorables el liderazgo se ha evidenciado en las sociedades humanas a través de los grandes emperadores, reyes, guerreros, etc, los cuales gracias a sus logros, estamparon sus nombres en la historia de la humanidad, siendo en muchos casos los sujetos de estudio para diferentes temas; en este caso en especial, el liderazgo.

Esta característica se ha presentado desde que el ser humano dejó de ser nómada y se empezó a organizar en civilizaciones, en las cuales fue creando una estructura jerárquica para poder gobernarse a sí mismo y a su pueblo. Una primera evidencia de esto, se puede evidenciar en la civilización Sumeria (siglo 50 y 49 a.c), en la cual los sacerdotes debían administrar los bienes del pueblo, o en las gigantescas obras arquitectónicas de las pirámides de Egipto, que gracias al conocimiento de la geometría y liderazgo por parte de los capataces fueron posibles de construir en el siglo 25 a.c (Estrada, 2007).

A medida que los reinos se expandían y fortalecían, el liderazgo también lo hacía, y con esto los lideres evolucionaban y mejoraban sus formas de administrar a la sociedad. A raíz de esto, el liderazgo se fue convirtiendo en un tema de estudio de muchos filósofos y sabios de todas las épocas, los cuales empezaron a escribir manuales y libros sobre el tema, analizando desde el ámbito administrativo y organizacional hasta el ámbito militar.

A continuación, tenemos algunos de los primeros aportes de sabios y filósofos al liderazgo descritos por Estrada (2007):

“Confusio en el siglo VI a.C. escribió un manual sobre su gobierno y administración y al cual se le dio características de Constitución, que estableció reglas sobre organización, funciones, procedimiento, labores de rutina, controles, castigos y registros.”

“Sun Tzu escribió el Arte de la Guerra, el tratado militar más antiguo del mundo, que conserva vigencia. Este libro es una valiosa guía para los jefes o líderes militares y administradores ya que posee consideraciones importantes en relación con la planeación, la organización y la dirección.”

“En Grecia se discutieron y analizaron los conceptos de origen y actualización del Estado, lo cual permitió el desarrollo de un gobierno democrático, similar al actual. Adicionalmente, en esta civilización se encuentra el origen del método científico que influyó en la administración, como se reflejan los estudios de Frederic W. Taylor, Frak B. Gilbreth, Henri Fayol y otros.”

Según estos antecedentes, en un principio el estudio del liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuales eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los lideres nacían, no se hacían. Es entonces, cuando en el siglo 20 d.c que esta hipótesis comienza a ser refutada por los nuevos especialistas en el tema, ya que todos los tipos de liderazgo que se presentan hoy en día, pueden ser aprendidos. Se trata de habilidades de dirección, de influir sobre las personas para conducirlos al logro de metas y objetivos compartidos (Daft, 2006).

Como consecuencia de estas nuevas hipótesis sobre el liderazgo, empezaron a surgir nuevos analistas, estudios y proyectos para analizar este fenómeno, los cuales se pueden dividir en varias teorías, que a su vez pueden o no, contener más de un modelo de liderazgo. En la siguiente figura podemos encontrar las diferentes teorías según Daft (2006), con sus respectivos enfoques y/o mayores exponentes.

* + - 1. **Definiciones**

A continuación, brindaremos diversas definiciones de líder, según los autores citados a continuación:

“Conseguir de las personas una capacidad de empuje y una actitud proactiva que permita canalizar todas las energías creativas de la organización hacia la consecución de un proyecto común” (Gómez, 2008).

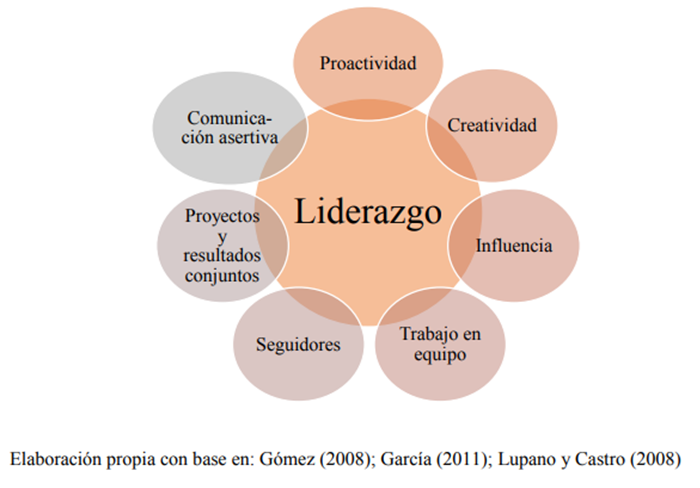
“El liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros” (Lupano y Castro, 2008).

“El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores” (García, 2011).

* + - 1. **Competencias del Liderazgo**

En la siguiente figura se pueden encontrar algunos elementos que se pueden considerar abarca el liderazgo.

*Figura 2. Elementos del Liderzgo*



*Fuente:* Gomez (2008); Garcia (2011); Lupano y Castro (2008)

Con base en el cuadro anterior, podemos construir una definición para el líder la cual sería: un líder es toda aquella persona que por medio de su interacción e influencia sobre un grupo de personas (seguidores), y gracias a cualidades como la comunicación asertiva, la creatividad, la proactividad y el trabajo en equipo, es capaz de lograr las metas y objetivos que comparte con sus seguidores (Gómez, 2008).

* + - 1. **Tipos de Liderazgo**

La Escala de Automedición del Liderazgo (2007) clásicamente ha distinguido tres tipos de liderazgo, que corresponden a determinados tipos de organización y formas de Dirección de grupo. Aunque en algunas circunstancias puede haber mínimas variaciones, por lo general estos tipos se mantienen estables y son:

1. **Democrático**, es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones acerca de las actividades del grupo, es el grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo.
2. **Laissez Faire,** o líder liberal, donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío.
3. **Autoritario**: Donde el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su cargo o mando.

Las reacciones que generan los líderes democráticos son: Un ambiente de camaradería y participación justa y equitativa, una producción razonablemente satisfactoria.

En los grupos con líderes laissez faire, el grupo pasa el menor tiempo posible haciendo trabajos constructivos. Hacen más payasadas y por lo general se encuentran descontentos.

En el grupo con líderes Autoritario se encuentran presentes dos tipos de reacción: a) Pasiva, cuando el grupo acepta las condiciones establecidas por el líder, conteniendo su agresividad, son poco comunicativos y su producción es solamente la necesaria. b) La reacción agresiva, se manifiesta con la presencia de victimas expiatorias, con producción necesaria y descontinuado si el líder se ausenta. En este grupo existe mucha agresión contenida.

Sin embargo, el desarrollo organizacional ha permitido ampliar esta tipificación tradicional presentando nuevos enfoques y percepciones de los tipos de liderazgo: Así encontramos al Líder Centrado en el Grupo (G), Líder centrado en el Líder (L) y Líder Descentrado (D). Esta tipología se estructura a partir de dos componentes: a) El manejo de los participantes del grupo; y b) El grado de acercamiento emocional del líder con sus colaboradores, la relación emocional. Respecto a los estilos señalados tenemos que:

* **El Liderazgo Centrado en el grupo (G),** es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores Los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y la realización de sus tareas sin que se pierda el manejo a través del líder. El control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. El líder tiene una relación emocional positiva con sus colaboradores hacia fuera y facilita un clima positivo en el grupo.
* **El liderazgo centrado en el líder (L); s**e caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y un control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo.

Asimismo, hay dos variantes extremas en relación a los colaboradores a) Un distanciamiento pronunciado, lo cual los colaboradores viven más bien como rechazo y frialdad emocional. b) Un acercamiento patriarcal (jovial)que es en el fondo una relación asimétrica (padre-hijo).

* **El liderazgo Descentrado (D);** es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen límites en su conducta de trabajo. Tampoco encuentra apoyo. Aquí la relación con sus colaboradores es principalmente neutral aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo.

Pero, además, el liderazgo no se define solamente en función al tipo o interés del grupo, sino también en función a formas de conducción personal del grupo y como logra establecer un clima organizacional, desarrollándose una nueva versión de liderazgo, que trata de sintetizar los anteriores tipos, esta propuesta (Rider, 1998) la asumimos en la presente.

Rider (en Escala de Automedición del Liderazgo, 2007) clasifica a los líderes en 6 tipos:

**Generativo Punitivo (G P),** a este tipo de líder le preocupa la producción, es posesivo e inflexible, es exigente y conservador, no delega la autoridad, solo elogia el comportamiento excepcional, fija su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder, toma una decisión y lo anuncia.

**Generativo Nutritivo (G N)**, este tipo de líder hace el bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso, se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, convence a su grupo a que acepten su decisión, protege, apoya, orienta, se orienta con el estilo sobre protector.

**Racional (R),** este tipo de líder hace que el grupo marcha en su ausencia, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo, es competente, considerado, servicial y amistoso

**Emotivo Libre (E L)**, este tipo de Líder hace lo que siente, es natural, espontaneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo sea como una gran familia feliz.

**Emotivo Dócil (E D)**, este tipo de líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene “vergüenza”, sentimientos de culpa, cae en estados de depresión, cede su responsabilidad al grupo y no asume autoridad sobre el grupo.

**Emotivo Indócil (E I)**, este tipo de líder hace lo contrario de lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, es dominante (tipo caprichoso, da la contra), adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas de la Alta Dirección, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder. Precisamente, de estos tipos trata nuestra Escala de Liderazgo Organizacional.

* + 1. **Inteligencia Emocional y Liderazgo**

Los líderes deben ser capaces de establecer fuertes relaciones emocionales con los miembros del equipo (Goleman, 1995; Sosik & Megerian, 1999) y ser capaces de gestionar eficazmente las relaciones (Sosik & Megerian, 1999; George, 2000). Los mejores líderes gestionan fuertemente las relaciones mediante la emoción y los más capaces demuestran un desempeño eficaz (Goleman, 1998a; Sosik & Megerian, 1999; George, 2000; Lewis, 2000).

Goleman (2000) encontró seis estilos distintos de liderazgo: (a) líderes coercitivos, quienes demandan el cumplimiento inmediato; (b) líderes autoritativos, quienes movilizan a las personas hacia una visión; (c) líderes afiliativos, quienes crean vínculos emocionales y de armonía; (d) líderes democráticos, quienes construyen un consenso mediante la participación; (e) líderes ejemplares, quienes esperan la excelencia y la autodirección; y (f) líderes de coaching, quienes desarrollan personas para el futuro. Según Goleman, cada uno de estos estilos surge de los diferentes componentes de la inteligencia emocional: (a) autoconocimiento, (b) autodominio, (c) conciencia social, y (d) habilidades sociales.

También, Goleman investigó como cada uno de estos estilos de liderazgo afectaba los seis impulsadores de clima o ambiente de trabajo: (a) flexibilidad, (b) responsabilidad, (c) estándares, (d) recompensas, (e) claridad, y (f) compromiso.

Goleman llegó a la siguiente conclusión: Los estilos, tomados individualmente, parecen tener un impacto directo y único en el ambiente de trabajo de una empresa, división o equipo, y a su vez, en su desempeño financiero. Y quizás lo más importante, la investigación indica que los líderes que obtienen los mejores resultados no aplican un único estilo de liderazgo; ellos usan mucho de ellos dependiendo de la situación del negocio (pp. 78-79).

La inteligencia emocional es la demostración de las buenas habilidades de liderazgo de líderes que están en control de sí mismos, automotivados, empáticos y cuentan con grandes habilidades sociales.

Asimismo, menciona que los mejores líderes son aquellos que poseen un alto grado de inteligencia emocional. Dado que la inteligencia emocional es una parte de las habilidades del liderazgo, estos líderes inspiran y conducen a aquellos que están a su alrededor.

Los líderes con un elevado nivel de inteligencia emocional, tienen la habilidad de controlar sus emociones y de pensar antes de actuar. No se ponen nerviosos fácilmente y se sienten cómodos en el cambio y la ambigüedad. Esto es a menudo, un conjunto difícil de competencias para dominar, especialmente bajo elevados niveles de estrés.

La idea de costo-efectividad de la Inteligencia Emocional es relativamente nueva para las empresas, algo que a algunos gerentes puede resultarles difícil de aceptar.

Sin embargo, algunos de los motivos son muy evidentes: imaginemos las consecuencias que tiene para un grupo de trabajo el que alguien sea incapaz de evitar un estallido de ira o no tenga la menor sensibilidad con respecto a lo que siente la gente que lo rodea. Cuando las personas están emocionalmente perturbadas, no pueden recordar bien, ni atender o aprender con eficacia, ni tomar decisiones con claridad.

* + 1. **Programa de Vaso de Leche**

Cusihualpa (2013) realiza un estudio sobre Evaluación de la Gestión del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, dentro de su estudio nos indica que:

El Programa del Vaso de Leche (PVL), es un programa social creado para ofrecer, una ración diaria de alimentos a una población considerada vulnerable, con el propósito de ayudarla a superar la inseguridad alimentaria en la que se encuentra.

Las acciones de este programa, realizadas con la fuerte participación de la comunidad, tendrían como fin último elevar su nivel nutricional y así contribuir a mejorar la calidad de vida de este colectivo que, por su precaria situación económica, no estaría en condiciones de atender sus necesidades elementales.

Adicionalmente, una particularidad importante de este Programa del Vaso de Leche, ha sido el estar ligado a la gestión municipal y ser básicamente operado por comités de beneficiarios del propio Programa, trayendo como producto añadido, un importante progreso en la movilización social organizada, y generando un notorio espacio de desarrollo de la participación ciudadana, y la formación de un creciente contingente de líderes, especialmente dentro del movimiento popular de las mujeres.

El Programa del Vaso de Leche (Programa del Vaso de Leche) forma parte del conjunto de programas sociales gubernamentales orientados a abordar los efectos de la extrema pobreza en la seguridad alimentaria. El programa actualmente está totalmente distritalizado y a nivel nacional atiende alrededor de 5´212,000 beneficiarios, entre niños, madres y otra población complementaria, siendo financiado fundamentalmente por el Tesoro Público.

Una particularidad de este programa, es su fuerte base social, de modo que a diferencia de otros programas cuyos mecanismos de organización y distribución implican una fuerte carga administrativa y de los operadores, con los costos asociados a ellas, las transferencias de recursos del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a las municipalidades provinciales y distritales (gobiernos locales) sólo cubren la compra del producto, transporte y almacenamiento, dado que todos los otros aspectos son cubiertos por medio de la participación de los beneficiarios que van a recibir dicho subsidio.

* 1. **Definición de Términos.**
     1. **Inteligencia emocional**

La Inteligencia Emocional se entiende como una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997 en Extremera y Fernández, 2004).

En una adaptación al español de la prueba TMMS-24 Extremera y Fernandez (2004), señalan que las tres dimensiones o los componentes que mide la Inteligencia Emocional son:

* **Atención emocional**: es la percepción y expresión emocional; es la habilidad de percibir la emoción de manera fiel, fidedigna o precisa; es decir, captarla y enunciarla de forma acertada. Así también considerar la información verbal y no verbal para poder interpretar las emociones expresadas con palabras y con gestos o posturas.
* **Claridad emocional**: es la comprensión emocional; que es la habilidad para explicar o darse cuenta del origen y el proceso de las emociones de tal manera que uno pueda asimilarlas de manera razonable y empática; de estimar fidedignamente la emoción propia o ajena a fin de realizar respuestas adaptativas al entorno.
* **Reparación emocional**: es la regulación o manejo de la emoción, pues incluye al resto de componentes. Está orientado a manejar las propias emociones y las de otros en torno a objetivos que valgan la pena, siendo carismático e influyente. Sin embargo, en lo negativo, personas antisociales pueden usarla para manipular a otras hacia fines negativos.
  + 1. **El Liderazgo**

La Escala de Liderazgo Organizacional (2007), define al Liderazgo como la capacidad que tiene una persona de ser un líder de calidad, que muestra condiciones para dirigir, cumpla sus funciones con responsabilidad ejercido por uno mismo o de más individuos y que sea aceptado de manera voluntaria por sus seguidores.

Rider clasifica a los líderes en seis tipos, de los cuales trata la Escala de Liderazgo Organizacional, estos son:

* **Generativo Punitivo (G P),** a este tipo de líder le preocupa la producción, es posesivo e inflexible, es exigente y conservador, no delega la autoridad, solo elogia el comportamiento excepcional, fija su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder, toma una decisión y lo anuncia.
* **Generativo Nutritivo (G N),** este tipo de líder hace el bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso, se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, convence a su grupo a que acepten su decisión, protege, apoya, orienta, se orienta con el estilo sobre protector.
* **Racional (R)**, este tipo de líder hace que el grupo marcha en su ausencia, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo, es competente, considerado, servicial y amistoso.
* **Emotivo Libre (E L),** este tipo de Líder hace lo que siente, es natural, espontaneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo sea como una gran familia feliz.
* **Emotivo Dócil (E D)**, este tipo de líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene “vergüenza”, sentimientos de culpa, cae en estados de depresión, cede su responsabilidad al grupo y no asume autoridad sobre el grupo.
* **Emotivo Indócil (E I),** este tipo de líder hace lo contrario de lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, es dominante (tipo caprichoso, da la contra), adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas de la Alta Dirección, fijan su aceptación en el comportamiento inadecuado, el grupo funciona por su presión y solo cuando esta presenta el líder.
  1. **Hipótesis de la investigación.**
     1. **Hipótesis Alterna**

Existe relación entre inteligencia emocional y liderazgo, en las presidentas del comité del vaso de leche - Distrito de Jesús.

* + 1. **Hipótesis Nula**

No existe relación entre inteligencia emocional y liderazgo en las presidentas del comité del vaso de leche - Distrito de Jesús.

* 1. **Definición operacional de Variables.**

*Tabla 1: Operacionalización de variables de investigación:*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **VARIABLE** | **DEFINICIÓN CONCEPTUAL** | **DIMENSIONES** | **INDICADORES** | **ESCALA DE MEDICIÓN** |
| Inteligencia emocional | La Inteligencia Emocional se entiende como una habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (Mayer y Salovey, 1997 en Extremera y Fernández, 2004). | Atención emocional | - Debe mejorar su atención  - Adecuada atención  - Excelente atención | Trait Meta Mood Scale - TMMS-24 |
| Claridad emocional | - Debe mejorar su claridad  - Adecuada claridad  - Excelente claridad |
| Reparación emocional | - Debe mejorar su reparación  - Adecuada reparación  - Excelente reparación |
| Liderazgo | La Escala de Liderazgo Organizacional (2007), define al Liderazgo como la capacidad que tiene una persona de ser un líder de calidad, que muestra condiciones para dirigir, cumpla sus funciones con responsabilidad ejercido por uno mismo o de más individuos y que sea aceptado de manera voluntaria por sus seguidores. | I  Generativo Punitivo (G P) | * Bajo * Tendencia Bajo * Promedio * Tendencia Alto * Alto | ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL – ELO |
| II  Generativo Nutritivo (G N) |
| III  Racional (R) |
| IV  Emotivo Libre (E L) |
| V  Emotivo Dócil (E D) |
| VI  Emotivo Indócil (E I) |

# *Fuente: Elaboración propia a partir de las dimensiones planteadas por Reyes, J. & Ramirez, M. (2019)*

# CAPÍTULO III

# DISEÑO METODOLÓGICO

* 1. **Tipo de investigación**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.92-93), la investigación es tipo descriptivo correlacional. Descriptivo porque busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice y describe tendencias de un grupo o población. Correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos variables en una muestra o contexto en particular, pero primero se mide cada variable por separado.

* 1. **Diseño de investigación.**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.152, 154), al ser una investigación no experimental, es decir que no se realizará manipulación de variables y sólo se observará los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos; se aplicará el tipo de diseño correlacional, este diseño describe las relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; lo cual permitirá establecer la relación entre dos variables y a su vez permitirá determinar si el grado de correlación es estadísticamente significativo entre las variables de estudio, siendo estas: La Inteligencia Emocional y el Liderazgo.

* 1. **Población, muestra y unidad de análisis** 
     1. **Población**

Por la naturaleza de la prueba se aplicará a toda la población, la cual está formada por 45 presidentas del Comité de Vaso de Leche del Distrito de Jesús, entre las edades de 20 a 45 años.

* + 1. **Muestra.**

La muestra elegida para realizar el presente proyecto estará conformada por las Presidentas que integran el Comité de Vaso de Leche del Distrito de Jesús. Se realizará una muestra no probabilística por conveniencia, donde participaran las 45 presidentas que integran el Comité de Vaso de Leche.

* + 1. **Unidad de Análisis**.

Mujeres en calidad de presidentas del comité de Vaso de Leche del Distrito de Jesús.

* 1. **Instrumentos de Recolección de Datos**
     1. **Escala de Inteligencia Emocional TMMS-24**

La Escala de Inteligencia Emocional en su versión original está basado en Trait Meta-Mood Scale (TMMS) por Peter Salovey y John Mayer), adaptado al español por Fernández y Extremera (2004). Siendo estandarizada y normalizada por Arévalo y Valera (2015). Esta prueba evalúa el nivel de inteligencia emocional en tres dimensiones: comprensión emocional, percepción emocional y regulación emocional, contiene 24 elementos claves, con 8 items por cada dimensión, evaluando sus características emocionales. (Ver anexo C)

El TMMS-24 tiene una estructura con el formato de Likert con 5 alternativas de respuesta (nada de acuerdo, algo de acuerdo, bastante de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo), cuya puntuación va del 1 al 5, y la direccionalidad de respuesta implica que ha mayor acuerdo con los reactivos existe mayor presencia del rasgo que evalúa.

La calificación del instrumento es sumativa, asignando los valores de 1 para nada de acuerdo, 2 para algo de acuerdo, 3 para bastante de acuerdo, 4 para muy de acuerdo y 5 para totalmente de acuerdo. Alcanzando como mayor puntaje cada dimensión de 32 y como mínimo 8.

Para realizar el proceso de corrección y obtener las ponderaciones de cada uno de los factores; se suman los ítems de la siguiente manera:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSIÓN** | **PUNTACIÓN DE ITEMS** | **Puntuaciones** | | |
| Atención Emocional | Del 1 a 8 | Debe Mejorar su atención <21 | Adecuada Atención de 22 a 32 | Excelente atención >36 |
| Claridad Emocional | Del 9 al 16 | Debe Mejorar su claridad <23 | Adecuada Claridad de 26 a 35 | Excelente Claridad >36 |
| Reparación Emocional | Del 17 al 24 | Debe Mejorar su Reparación <23 | Adecuada Reparación de 26 a 35 | Excelente Reparación >36 |

La escala TMMS-24, es un instrumento cuyas cualidades de validez y confiabilidad han sido demostradas por Fernández y Extremera (2004).

Valera (2016), realiza estudios de validez y confiabilidad del instrumento, se utilizando el alfa de Cronbach. Respecto a la interpretación, no hay una regla que indique a partir de este valor no hay fiabilidad del instrumento. Más bien el investigador calcula su valor, lo reporta y lo somete a escrutinio de los usuarios del estudio (…) si obtengo 0.25 en la correlación o coeficiente, esto indica baja confiabilidad; si el resultado es 0.50, la fiabilidad es media o regular. En cambio, si supera el 0.75 es aceptable, y si es mayor a 0.90 es elevada, para tomar muy en cuenta (Hernández., 2010 Citado de Valera, 2016).

* + 1. **ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL – ELO**

La ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL – ELO, diseñado por el Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal - ACP (1998), es un instrumento que permite medir el potencial de liderazgo del personal responsable de equipos o grupos humanos de trabajo dentro de unidades productivas o ejecutivas dentro de una organización laboral. Este instrumento mide 6 tipos de liderazgo:

|  |  |
| --- | --- |
| I | GENERATIVO PUNITIVO (G P) |
| II | GENERATIVO NUTRITIVO (G N) |
| III | RACIONAL (R) |
| IV | EMOTIVO LIBRE (E L) |
| V | EMOTIVO DOCIL (E D) |
| VI | EMOTIVO INDOCIL (E I ) |

Es una escala de actitudes tipo Likert está compuesto por 24 ítems de un total de 32 formulados, con diez alternativas de puntuación cada una. Este instrumento se puede administrar individual, colectivamente o autoaplicarse. La puntuación según los resultados del instrumento puede ser interpretados de la siguiente manera:

|  |  |
| --- | --- |
| **PUNTAJES** | **CATEGORIAS** |
| 0 – 25 | BAJO |
| 26 – 40 | TENDENCIA BAJO |
| 41 – 65 | PROMEDIO |
| 66 – 80 | TENDENCIA ALTO |
| 81 – 100 | ALTO |

La validez y confiabilidad de la Escala de Liderazgo Organizacional – Potencial de Identidad está basado en el criterio de validez de Jueces, se sometió a la validez de Ayken, siendo sus puntajes los siguientes:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coef. Validez Ayken = S** | | | ∑ |  |  |  |
|  |  | (n(c-1)) | | |  |  |
| Criterio |  | 0.8< p > 1 | |  |  |  |
| 32 ítems formulados | | |  |  |  |  |
| 24 Items Válidos | | |  |  |  |  |
| 8 ítems no válidos | | |  |  |  |  |

La Escala de Liderazgo Organizacional (En el estudio se denominó Escala de Potencial de identidad) tiene validez de contenido en la medida en que: a) los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas más arriba. b) La selección, adaptación y modificación de los reactivos han sido realizadas a partir de las sugerencias de los jueces, estando los ítems construidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística. (Ver anexo D)

* 1. **Procedimiento de Recolección de Datos.**

Se tuvo una previa reunión con la encargada del área de Desarrollo Social, solicitando permiso para realizar un proyecto de investigación el cual sería aplicado a todas las presidentas del Comité de Vaso de Leche del Distrito de Jesús, asimismo se explicó el procedimiento a seguir y los beneficios de la investigación. Ante esta propuesta dieron la autorización para intervenir con la población, la cual se formalizó con entrega de un oficio a la municipalidad Distrital de Jesús, con atención al área de Desarrollo Social cuando se inicie la intervención más directa.

Por otro lado se coordinó el facilitarnos tener una previa reunión con todas las presidentas del comité de Vaso de Leche, para informarles que participarán de la presente investigación: (a) desarrollar una investigación y conocimiento sobre la relación entre la inteligencia emocional y liderazgo teniendo en cuenta la función que cumple cada una de las presidentas, (b) puedan utilizar los resultados de la investigación para contribuir en la mejora de la calidad del servicio que brinda el programa, a través de capacitaciones para el desarrollo de capacidades y competencias de Liderazgo e Inteligencia Emocional de las presidentas y (c) establecer posibilidades para investigaciones futuras.

Así mismo se les dio a conocer que, a cada participante se le brindará una hoja de consentimiento informado, el mismo que será llenado y firmado después de habérseles explicado el propósito de la investigación, además de comunicarles que se guardaría la confidencialidad de los datos proporcionados.

También se les proporcionó un cuestionario en donde llenaron sus datos demográficos, los cuales fueron completados antes de iniciar con los cuestionarios de Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo. El tiempo promedio utilizado por los participantes para completar ambos cuestionarios fue de 60 minutos. Posteriormente se realizó el procesamiento y análisis de datos, utilizando el programa del SPSS, para finalmente brindar la información de los resultados obtenidos en la investigación.

* 1. **Análisis de Datos.**

Para el tratamiento de datos, análisis estadístico, creación de tablas y figuras, se utilizará el programa SPSS. Asimismo se tuvo en cuenta la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, dado que la muestra es menor que 50.

* 1. **Aspectos éticos de la Investigación**

En el Manual de Publicaciones de la APA 3ra Ed, menciona cinco principios generales los cuales guían e inspiran a los psicólogos hacia los ideales éticos más altos de la profesión.

El Principio de Beneficencia y no Maleficencia indica que todo psicólogo en sus acciones profesionales tiene que esforzarse en beneficiar a aquellas personas con las que trabaja, cuidar de no hacer daño o afectar el bienestar de los sujetos en investigación. El Principio de Fidelidad y Responsabilidad, aclara que como profesionales de la salud mental se debe establecer relaciones de confianza con aquellos con quienes se trabaja, respetar normas, aclarar funciones y obligaciones, manejara asertivamente los conflictos. Por otro lado, el Principio de Integridad señala que todo profesional que imparte una guía en los seres humanos, debe promover la exactitud, honestidad y veracidad en la ciencia, la enseñanza y práctica en la psicología, cumplir sus promesas y compromisos. Asimismo, el Principio de Justicia, resalta que los psicólogos estamos sujetos a reconocer la igualdad y el derecho de todas las personas para acceder y beneficiarse de las aportaciones de la psicología y de la calidad de los procesos, procedimientos y servicios que se están llevando a cabo y Finalmente el Principio de Respeto de los Derechos del Pueblo y la Dignidad, menciona que como profesionales de la salud mental se debe respetar la dignidad, el valor de todas las personas, el derecho a la privacidad, confidencialidad, autodeterminación, diferencias culturales e individuales, incluyendo edad, sexo, identidad de género, raza, etnia, cultura, origen nacional, religión, orientación sexual, discapacidad, idioma y su situación económica.

Por ello el Consentimiento informado se presentó con una carta al área de Desarrollo Social de la Municipalidad de Jesús, informando del estudio y la finalidad que éste tiene, para que se sepa los beneficios que se quiere lograr con esta investigación y a la vez mantener la confidencialidad de la población en estudio. (Ver anexo E)

Respecto a los sujetos participantes, se trató a las presidentas del comité de Vaso de Leche, con respeto a sus decisiones en querer participar en la investigación de forma voluntaria.

# 

# CAPITULO IV

# ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

* 1. **Análisis de resultados**
     1. **Prueba de normalidad**

A partir de la información presentada en la tabla 1 y 2, se observa la prueba de normalidad de las dos variables de estudio. Considerando que el número de evaluados es menor de 50 casos, se eligió los niveles de significancia reportados por la prueba Shapiro-Wilk. Los resultados indican que las puntaciones de todos los estilos de liderazgo, con excepción del estilo generativo punitivo, presentan una distribución normal. Sin embargo, en el caso de la variable inteligencia emocional, existe una distribución normal para el caso de la inteligencia emocional general, la atención emocional y la claridad emocional. Por lo tanto, se utilizará tanto el coeficiente r de Pearson y la Rho de Spearman, según se trate de dos variables con distribución normal o alguna de ellas sin distribución normal.

Tabla 4: Prueba de normalidad para la variable estilos de liderazgo.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Tipo de estilo | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
| Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Estilo Generativo Punitivo | ,190 | 45 | ,000 | ,914 | 45 | **,003** |
| Estilo Generativo Nutritivo | ,097 | 45 | ,200\* | ,965 | 45 | ,186 |
| Estilo Racional | ,116 | 45 | ,151 | ,962 | 45 | ,144 |
| Emotivo Libre | ,125 | 45 | ,078 | ,959 | 45 | ,113 |
| Emotivo Indócil | ,088 | 45 | ,200\* | ,958 | 45 | ,103 |
| Emotivo Dócil | ,089 | 45 | ,200\* | ,990 | 45 | ,962 |
| \*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera. | | | | | | |
| a. Corrección de significación de Lilliefors | | | | | | |

Tabla 5: Prueba de normalidad para la variable inteligencia emocional y sus dimensiones.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Inteligencia emocional | Kolmogorov-Smirnova | | | Shapiro-Wilk | | |
| Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| **Inteligencia** Emocional **General** | ,105 | 45 | ,200\* | ,955 | 45 | ,080 |
| Escala atención emocional | ,118 | 45 | ,129 | ,976 | 45 | ,471 |
| Escala claridad emocional | ,142 | 45 | ,024 | ,951 | 45 | ,056 |
| Escala de reparación emocional | ,219 | 45 | ,000 | ,864 | 45 | **,000** |
| \*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera. | | | | | | |
| a. Corrección de significación de Lilliefors | | | | | | |

* 1. **Resultados descriptivos**

En cuanto a los estilos de liderazgo que presenta las presidentas del comité del Vaso de Leche, se halló que los tres estilos más destacados son el generativo nutritivo (33,3%), emotivo libre (33,3%) y el racional (20,0%). Y el estilo menos destacado es el emotivo dócil (Ver Tabla 6)

Tabla 6: Estilos de liderazgo en las presidentas del comité vaso de leche del distrito de Jesús.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Estilo** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
| Generativo nutritivo | 15 | 33,3 |
| Emotivo libre | 15 | 33,3 |
| Racional | 9 | 20,0 |
| Generativo nutritivo y racional | 3 | 6,6 |
| Generativo nutritivo y emotivo libre | 2 | 4,4 |
| Emotivo dócil | 1 | 2,2 |
| Total | 45 | 100,0 |

Según se muestra en la figura 3, un alto porcentaje de las presidentas de Vaso de Leche encuestadas presentan un adecuado nivel de inteligencia emocional general (73,3%). De otro lado, un importante porcentaje de estas mujeres presentan un bajo nivel de atención emocional (20%); mientras que la claridad emocional y la reparación emocional fueron las dimensiones de la inteligencia emocional que el mayor porcentaje de las mencionadas presidentas de los vasos de leche alcanzaron la categoría de excelente (15,6%).

*Figura 3. Nivel de inteligencia emocional en presidentas del comité Vaso de Leche del distrito de Jesús.*

* 1. **Resultados Bivariados: Liderazgo e Inteligencia Emocional**

Según se muestra en la Tabla 7, los estilos de liderazgo que están relacionados de manera directa a la inteligencia emocional son, el estilo generativo nutritivo (r= 0,420) y el estilo racional (r= 0,570), cuya intensidad de relación es de moderada. Este tipo de correlación también fue hallada entre estos dos estilos y las sub escalas de la inteligencia emocional, con excepción de la sub escala de atención emocional; que sólo resultó estar correlacionada con el estilo racional (r=0,387). También es importante hacer la precisión de que la intensidad de la relación entre la inteligencia emocional, así como de sus sub escalas, con el estilo racional es mayor que el presentado por el estilo generativo nutritivo.

*Tabla 7: Relación entre los estilos del liderazgo y la inteligencia emocional en presidentas del comité vaso de leche del distrito de Jesús.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Estilos de liderazgo | Correlación | Inteligencia Emocional General | Sub escala atención emocional | Sub escala  claridad emocional | Sub escala de reparación emocional |
| Generativo Punitivo | Rho de Spearman | ,061 | -,064 | ,024 | ,057 |
| *Sig. (bilateral)* | *,692* | *,677* | *,878* | *,710* |
| Estilo Generativo Nutritivo | Pearson | ,**420\*\*** | ,212 | **,300\*** | **,312\* a** |
| *Sig. (bilateral)* | *,004* | *,162* | *,045* | *,037* |
| Estilo Racional | Pearson | **,570\*\*** | **,387\*\*** | **,418\*\*** | **,544\*\* a** |
| *Sig. (bilateral)* | *,000* | *,009* | *,004* | *,000* |
| Emotivo Libre | Pearson | ,224 | ,051 | ,127 | ,196 a |
| *Sig. (bilateral)* | *,139* | *,740* | *,406* | *,196* |
| Emotivo Indócil | Pearson | -,151 | -,242 | -,090 | -,098 a |
| *Sig. (bilateral)* | *,322* | *,109* | *,555* | *,522* |
| Emotivo Dócil | Pearson | -,038 | -,068 | -,016 | -,088 a |
| *Sig. (bilateral)* | *,804* | *,657* | *,918* | *,564* |
| \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). | | | | | |
| \*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).  a. El coeficiente de correlación fue obtenido a través de la Rho de Spearman | | | | | |

* 1. **Discusión de resultados**

Los resultados hallados en cuanto a estilos de liderazgo nos muestran que los tres estilos predominantes en nuestra muestra de estudio son el generativo nutritivo (33.3 %), el emotivo libre (33.3%) y el racional (20 %). Estos hallazgos son semejantes a los identificados por Pereda (2018) en mujeres voluntarias de organizaciones sin fines de lucro, aunque desde un modelo de liderazgo distinto (Liderazgo situacional de Hersey y Blanchard). En este último estudio se halló que el 85,2% de las mujeres presentan un estilo de liderazgo donde se brinda alta orientación tanto a la tarea como hacia las personas. En tal sentido, considerando los tres tipos de liderazgo identificados (generativo nutritivo, racional y emotivo libre) podemos inferir que las presidentas de los comités de Vasos de Leche del Distrito de Jesús buscan influir entre sus colaboradores buscando persuadirlos en adoptar sus decisiones ofreciendo a su vez su orientación, generando situaciones de autonomía entre los colaboradores e intenta expresar sus emociones de manera auténtica.

Respecto a la inteligencia emocional y considerando la ausencia de estudios publicados que hayan analizado la descripción de esta variable en el contexto de las mujeres que laboran en programas de apoyo social, los resultados nos muestran que hay un alto porcentaje en las presidentas de vaso de leche con un adecuado nivel de inteligencia emocional general (73,3%). Este hallazgo difiere a lo indicado por Ogin´ska-Bulik (2005), en cuyo estudio se encontró alrededor el 50% de los trabajadores orientados a actividades de servicio humano en general tienen un nivel de inteligencia emocional promedio. Una forma de comprender esta diferencia se podría explicar desde el mismo estudio, donde se reporta una diferencia significativa entre hombres y mujeres, en favor de estas últimas. En tal sentido, el presente estudio pudo confirmar que una de las características básicas de las personas que trabajan espacios de apoyo a las personas o grupos es su alto grado de inteligencia emocional. Además, sería difícil comparar el nivel de inteligencia emocional según sexo de los líderes de Vasos de Leche, toda vez que son puestos ocupados esencialmente por mujeres.

En cuanto a las cuatro dimensiones de la inteligencia emocional, se halló que existe una fuerte tendencia a presentar un nivel medio de inteligencia emocional. No obstante, vale la pena destacar que en la dimensión atención emocional un 20% de las presidentas de vasos de leche presenta un nivel bajo; de otro lado, en las dimensiones claridad emocional y reparación emocional son más las presidentas que alcanzaron un nivel excelente de inteligencia emocional (15,6%, respectivamente). Una de las formas de explicar esta leve diferencia respecto a la primera dimensión, se basaría en cómo el rol de asumir una responsabilidad en favor de otros puede llevar a descuidar nuestro grado de sensibilidad hacia nuestras propias emociones, centrando la atención de las presidentas de Vasos de Leche hacia los eventos adversos que tienen que afrontar antes que sobre los efectos de éstos en sí mismas.

De otro lado, aquella importante tendencia hacia manifestar una mayor habilidad para percibir, asimilar, comprender y regular las propias emociones y la de los demás, resultaría del rol mismo que ejercen las presidentas de Vasos de Leche. En este rol la habilidad para comprender las propias emociones, así como el de otras personas es fundamental no sólo para la gestión de las mismas sino para asegurar un adecuado establecimiento de la comunicación interpersonal en favor del cumplimiento de metas y/o acuerdos dentro de las organizaciones sociales.

Respecto a la relación hallada entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo generativo nutritivo (r = 42 y p = ,004) y racional (r = ,57 y p = ,000), se trata de un resultado semejante a lo encontrado por Figueroa (2016). Aunque en este último estudio se evidenció la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional, consideramos que este estilo se caracteriza por la importancia que tienen las personas para conseguir el cambio que se espera, aspectos que se permiten desarrollar a través de los estilos generativo nutritivo y racional.

La importancia de la inteligencia emocional para la gestión de una organización también se revela en la medida cómo se relacionan las diferentes dimensiones de este constructo con el estilo de liderazgo racional. Es decir, el cambio organizacional o el logro de cumplimiento o metas requiere que el líder haya desarrollado su capacidad para conocer, comprender y manejar tanto sus emociones como el de sus colaboradores.

# 

# CAPITULO V

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

# 5.1. Conclusiones.

En el presente estudio se pudo confirmar que la inteligencia emocional de las presidentas del Comité del Vaso de Leche del Distrito de Jesús –Cajamarca se relaciona de manera positiva con los estilos de liderazgo generativo nutritivo (r = ,420 y p =,004) y racional (r = ,570 y p =,387). Que son estilos de liderazgo que brindan importancia a la implicación interpersonal y a logro de los objetivos o metas organizacionales.

Los estilos liderazgo que caracteriza al mayor número de las presidentas Comité del Vaso de Leche del Distrito de Jesús-Cajamarca son dos: generativo nutritivo y emotivo libre.

Las presidentas del Vaso de Leche del Distrito de Jesús-Cajamarca presentan, en su mayoría, un nivel de inteligencia emocional promedio, destacando en dos dimensiones: claridad emocional y reparación emocional.

# 

# 5.2. Recomendaciones

La confirmación de la relación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo generativo-nutritivo y racional son de importancia para los decisores de los programas sociales. Pues permitirá contar con argumentos claros y científicamente contrastados tanto para la selección y capacitación de las responsables de conducir los programas de vasos de leche. Organizaciones de gran importancia para el desarrollo social de nuestras comunidades.

El nivel medio de inteligencia emocional identificado por el presente estudio implica una oportunidad. Esto debido a que establece la importancia de priorizar el fortalecimiento de la inteligencia emocional en las presidentas de los Vasos de Leche, brindado un especial énfasis a desarrollar el componente atención emocional.

Entre una de las principales limitaciones del presente estudio está la ausencia de investigaciones a analizar la relación entre inteligencia emocional y liderazgo en mujeres. En tal sentido, será de importancia continuar con la exploración empírica de dicha relación no solo en mujeres que laboran en los programas sociales sino en otro tipo de organizaciones tanto con fines y sin fines de lucro.

# REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Bonilla, L. (2016). *Liderazgo e inteligencia emocional en estudiantes de educación superior.* (tesis de pregrado). Institución Universitaria los Libertadores, Bogotá. Recuperado de <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/955/BonillaCruzLudyNataly.pdf?sequence=2>

Bustamante, Kawakami y Reátegui (2010). *Inteligencia Emocional y Liderazgo en los Gerentes Bancarios del Perú.* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1675

Cusihualpa, R. (2013). *Evaluación de la Gestión del Programa del Vaso de Leche de la Municipalidad Distrital de Paucarpata – Arequipa, Periodo Anual 2011.* (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de https://es.scribd.com/document/345301539/Cusihualpa-Arrospide-Regina-Shirley

Extremeda, N. y Fernández, P., (2002). La inteligencia emocional en el contexto educativo: hallazgos científicos de sus efectos en el aula. *Revista de Educación*, (332), 97-116. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80536203>

Extremera, N. y Fernández, P. (2004). *El uso de las medidas de habilidad en el ámbito de la inteligencia emocional.* Boletín del Departamento de Psicología Básica de la Universidad de Málaga, 80, 59-77. Recuperado de https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N80-3.pdf

Extremeda, N., Fernández, P., Mestre, J. y Guil, R. (2004). Medidas de evaluación de la inteligencia emocional. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 36(2), 209-228. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80536203>

Federación de Comisiones Obreras de Andalucía. (2001). *Temas para la Educción* (12) Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7866.pdf>

Fernández, P. y Ramos, N. (1999). Investigaciones empíricas en el ámbito de la inteligencia emocional. Ansiedad y Estrés, 5(2-3), 247-260. Recuperado de <http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/PDF16Investigaciones_empiricas.pdf>

Fernández, P. y Extremeda, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de <http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf>

Figueroa, N. (2016). *Inteligencia emocional y Estilos liderazgo en Directores de Instituciones Educativas*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7634.

García, M. y Giménez, S. (septiembre, 2010). La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador. *Espiral. Cuadernos del Profesorado [en línea]*, 3(6), 43-52. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3736408.pdf

Goena, A. (2015). *La Inteligencia Emocional y su Impacto en el Liderazgo*. (tesis de pregrado). Universidad Pontificia Comillas, Madrid. Recuperado de https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4518/TFG001308.pdf?sequence=1

Goleman, D. (2009). *Inteligencia Emocional*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=x8cTlu1rmA4C&oi=fnd&pg=PA9&dq=goleman+2012+inteligencia+emocional&ots=5e3O2SCCmM&sig=eczhXvtoNeDEv5Y5jezvuZ45wJk#v=onepage&q=goleman%202012%20inteligencia%20emocional&f=false

Goleman (2009). *La Inteligencia Emocional en la Empresa*. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/48276264/Inteligencia-Emocional-en-la-EmpresaDaniel-Goleman>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta edición). México: McGRAW-HILL.

Hernández, M. (2014). *Inteligencia emocional y su relación con el liderazgo en empleados de mandos altos y medios de hoteles de cuatro y cinco estrellas de Huehuetenango*. (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango, Guatemala. Recuperado de http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Hernandez-Maria.pdf

Hoyos, C. (2014). *Inteligencia Emocional y Liderazgo.* Recuperado de: http://www.academia.edu/8552821/INTELIGENCIA\_EMOCIONAL\_Y\_LIDERAZGO

Fernández, P. y Extremeda, N. (2005). La Inteligencia Emocional y la educación de las emociones desde el Modelo de Mayer y Salovey. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(3), 63-93. Recuperado de <http://emotional.intelligence.uma.es/documentos/pdf61modelo_de_mayer_salovey.pdf>

Ogin´ska-Bulik, N. (2005). Emotional Intelligence in the Workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *Revista* *Institute of Psychology, University of Łódź, Poland.* 18(2), 167-175. Recuperado de http://test.imp.lodz.pl/upload/oficyna/artykuly/pdf/full/Ogi8-02-05.pdf

Pereda, G. (2018). “*Inteligencia Emocional y Liderazgo” Adaptabilidad del estilo de liderazgo en voluntarios de una organización sin fines de lucro.* (tesis de pregrado). Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10199/Pereda\_tg.pdf?sequence=1

RUBPVL 2.0 – MIDIS.(s.f). Recuperado de RUBPVL 2.0 – MIDIS: <http://www.midis.gob.pe/index.php/es/rnusuarios/rubpvl>.

Salvador, A. (2010). *Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL Nº 05 del Distrito de San Juan de Lurigancho*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2418/1/Salvador\_aa.pdf

Sepúlveda, M. y Vásquez, J. (2008). “*Inteligencia Emocional y Liderazgo” Un estudio, sobre la relación que pudiese darse entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los jóvenes dirigentes estudiantiles, secundarios y universitarios de la región Metropolitana.* (tesis de pregrado). Universidad Académica de Humanismo cristiano, Santiago. Recuperado de

Trujillo, M y RIVAS, L. (enero/junio, 2005). Orígenes, evolución y modelos de inteligencia emocional*. INNOVAR: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales de Colombia,* 15(5), 9-24. Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v15n25/v15n25a01.pdf

Valera, J. (2016). Relación entre la inteligencia emocional y la calidad de la educación en estudiantes de la Universidad Nacional de san Martĺn-2015-I*.* (tesis de doctorado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/1675>

Vázquez, G. (2017). *Influencia del programa de vaso de leche en el estado nutricional de los niños menores de 5 años en el distrito mariano Dámaso Beraún las Palmas – Tingo Maria 2017*. (tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Perú. Recuperado de http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1075/T047\_48244717\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

# ANEXOS

# ANEXO A

# LISTA DE ABREVIATURAS

**Abreviatura Significado**

PVL Programa de Vaso de Leche

IE Inteligencia Emocional

AE Atención emocional

CE Claridad emocional

RE Reparación emocional

L Liderazgo

GP Generativo punitivo

GN Generativo nutritivo

R Racional

EL Emotivo libre

ED Emotivo dócil

EI Emotivo indócil

ELO Escala de Liderazgo Organizacional

TMMS-24 Escala de Inteligencia Emocional

# ANEXOS B

**Test de Inteligencia Emocional**

**TMMS-24**

**Trait Meta-Mood Scale**

**Puesto que Ocupa: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Edad: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Género: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Estado Civil: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Nada de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nº | **PREGUNTA** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Presto mucha atención los sentimientos |  |  |  |  |  |
| 2 | Normalmente me preocupo mucho por lo que siento |  |  |  |  |  |
| 3 | Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones |  |  |  |  |  |
| 4 | Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo |  |  |  |  |  |
| 5 | Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos |  |  |  |  |  |
| 6 | Pienso en mi estado de ánimo constantemente |  |  |  |  |  |
| 7 | A menudo pienso en mis sentimientos |  |  |  |  |  |
| 8 | Presto mucha atención a cómo me siento |  |  |  |  |  |
| 9 | Tengo claros mis sentimientos |  |  |  |  |  |
| 10 | Frecuentemente puedo definir mis sentimientos |  |  |  |  |  |
| 11 | Casi siempre sé cómo me siento |  |  |  |  |  |
| 12 | Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas |  |  |  |  |  |
| 13 | A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones |  |  |  |  |  |
| 14 | Siempre puedo decir cómo me siento |  |  |  |  |  |
| 15 | A veces puedo decir cuáles son mis emociones |  |  |  |  |  |
| 16 | Puedo llegar a comprender mis sentimientos |  |  |  |  |  |
| 17 | Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista |  |  |  |  |  |
| 18 | Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables |  |  |  |  |  |
| 19 | Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida |  |  |  |  |  |
| 20 | Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal |  |  |  |  |  |
| 21 | Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme |  |  |  |  |  |
| 22 | Me preocupo por tener un buen estado de ánimo |  |  |  |  |  |
| 23 | Tengo mucha energía cuando me siento feliz |  |  |  |  |  |
| 24 | Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo |  |  |  |  |  |

# ANEXO C

**EVALUACION DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO**

**CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO**

**Puesto que Ocupa: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Edad: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Género: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Estado Civil: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Marque con una “X” sus respuestas en el protocolo de Respuestas anexo.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nº | **EVALUACION** | **VALORACION** | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Criticas lo que te rodea? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 2 | ¿Te preocupas por los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 3 | ¿Confrontas con la realidad? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 4 | ¿Actúas en forma natural? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 5 | ¿Originas conflictos sin querer? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 6 | ¿Te sientes con actitud nerviosa? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 7 | ¿Te gusta amenazar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 8 | ¿Te agrada aconsejar y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 9 | ¿Te gusta analizar y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 10 | ¿Te agrada ser entusiasta? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 11 | ¿Sientes envidia por los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 12 | ¿Te gusta orientar a otros? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 13 | ¿Eres severo(a) y exigente? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 14 | Te gusta motivar e incentivar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 15 | ¿Solicitas y brindas información? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 16 | ¿Eres vivaz e intuitivo (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 17 | ¿Te gusta culpar a las personas? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 18 | ¿Te sientes inseguro (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 19 | ¿Eres autoritario (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 20 | ¿Te agrada proteger y orientar? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 21 | ¿Tomas interés en aprender? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 22 | ¿Te gusta estar alegre? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 23 | ¿Eres resentido (a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 24 | ¿Aceptas todo de los demás? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

# ANEXO D

**Escala de Inteligencia Emocional TMMS-24 el cual está basado en Trait Meta-Mood Scale (TMMS).**

1. **Ficha técnica del instrumento:**

* Nombre: Escala de Inteligencia emocional
* Autores: Peter Salovey y John Mayer
* Origen: Estados Unidos
* Ámbito de aplicación: personas mayores de 17 años
* Propósito: Evaluar el nivel de inteligencia emocional en las tres dimensiones de la prueba (comprensión emocional, percepción emocional y regulación emocional).
* Adaptación al español: Fernández y Extremera (2004).
* Estandarización y normalización: Dr. Edmundo Arévalo y Jenny Valera Gálvez, (2015).

1. **Descripción de la prueba:**

El TMMS-24 contiene 24 elementos claves, con 8 items por cada dimensión y evalúa las siguientes características emocionales:

* **Percepción emocional:** Grado de autoconciencia de los sentimientos, deseos e intereses que experimenta el sujeto.
* **Comprensión emocional:** Grado de comprensión de los sentimientos de uno mismo y respecto a los demás.
* **Regulación emocional:** Capacidad para gestionar las emociones de manejar y regular experiencias negativas o estresantes para sentirse mejor.

El TMMS-24 tiene una estructura con el formato de Likert con 5 alternativas de respuesta (nada de acuerdo, algo de acuerdo, bastante de acuerdo, muy de acuerdo, totalmente de acuerdo), cuya puntuación va del 1 al 5, y la direccionalidad de respuesta implica que ha mayor acuerdo con los reactivos existe mayor presencia del rasgo que evalúa.

La calificación del instrumento es sumativa, asignando los valores de 1 para nada de acuerdo, 2 para algo de acuerdo, 3 para bastante de acuerdo, 4 para muy de acuerdo y 5 para totalmente de acuerdo. Alcanzando como mayor puntaje cada dimensión de 32 y como mínimo 8.

1. **Cualidades psicométricas:**

La escala TMMS-24, es un instrumento cuyas cualidades de validez y confiabilidad han sido demostradas por Fernández y Extremera (2004).

Valera (2016), realiza estudios de validez y confiabilidad del instrumento, el cual estuvo dirigido a 100 universitarios varones y mujeres de la Universidad Nacional de San Martín, a través del método de constructo, alcanzando coeficientes que oscilan entre 0.34 a 0.61 para la escala de percepción emocional., para comprensión emocional, los coeficientes alcanzados fluctúan entre 0.55 a 0.70 y para regulación emocional, igualmente, se hallan índices entre 0.44 a 0.60, lo que indica la exactitud de la variable a evaluar. Para evaluar la confiabilidad y validez se utilizó el alfa de Cronbach. Respecto a la interpretación, no hay una regla que indique a partir de estevalor no hay fiabilidad del instrumento. Más bien el investigador calcula su valor, lo reporta y lo somete a escrutinio de los usuarios del estudio (…) si obtengo 0.25 en la correlación o coeficiente, esto indica baja confiabilidad; si el resultado es 0.50, la fiabilidad es media o regular. En cambio si supera el 0.75 es aceptable, y si es mayor a 0.90 es elevada, para tomar muy en cuenta (Hernández., 2010 Citado de Valera, 2016).

1. **Procesos de corrección de la prueba:**

Para realizar el proceso de corrección y obtener las ponderaciones de cada uno de los factores; se suman los ítems de la siguiente manera:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **DIMENSIÓN** | **PUNTACIÓN DE ITEMS** | **Puntuaciones** | | |
| Atención Emocional | Del 1 a 8 | Debe Mejorar su atención <21 | Adecuada Atención de 22 a 32 | Excelente atención >36 |
| Claridad Emocional | Del 9 al 16 | Debe Mejorar su claridad <23 | Adecuada Claridad de 26 a 35 | Excelente Claridad >36 |
| Reparación Emocional | Del 17 al 24 | Debe Mejorar su Reparación <23 | Adecuada Reparación de 26 a 35 | Excelente Reparación >36 |

# ANEXO E

**ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL – ELO**

Para el Liderazgo se utilizara la ESCALA DE LIDERAZGO ORGANIZACIONAL – ELO, diseñado por el Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP). El instrumento mide el potencial de liderazgo del personal responsable de equipos o grupos humanos de trabajo dentro de unidades productivas o ejecutivas dentro de una organización laboral.

1. **FICHA TECNICA**

* Nombre : Escala de Liderazgo Organizacional
* Autores : Equipo de Asesoría y Consultoría de Personal (ACP)
* Lugar : Lima.
* Año : 1998

1. **INSTRUCCIONES**

La Escala de Liderazgo Organizacional (ELO), es un instrumento que permite medir el potencial de liderazgo del personal responsable de equipos o grupos humanos de trabajo dentro de unidades productivas o ejecutivas dentro de una organización laboral. Esta Escala ha sido elaborada siguiendo las normas de construcción de Escalas de Actitudes tipo Likert

Las instrucciones para la aplicación se encuentran transcritas en el Protocolo de preguntas. El evaluador lee las instrucciones correspondientes y dice: “…En la siguiente hoja tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud., debe responder dándole un valor a cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración si la frase caracteriza o no su conducta. Así, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces es este caso seria de 10 puntos, mientras que si se ve que No reflejan su conducta puede calificar como **0**.Recuerde que el puntaje de **5** indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando. Mientras que los valores intermedios extremos (2,3 y 4 o 6,7 y 8) son conductas que se acercan o se alejan de su comportamiento promedio.

“….Por ejemplo, cuando nos preguntamos si ¿Criticas lo que te rodea?” ,Ud., puede elegir entre los valores 1 al 10.Asi,si considera que la respuesta a la pregunta refleja su conducta claramente puede elegir entre 8, 9, o 10; es decir mas alto cuando más seguro esta que Ud. se comporta de esta manera; y puede elegir los valores 3,2, o 1 cuando considera que su respuesta se opone mas; pero puede elegir 5 si es un comportamiento manifiesto en algunas ocasiones.

Se recuerda al evaluado que no debe hacer marcas en la hoja de preguntas y para marcar sus respuestas debe utilizar el protocolo de Respuestas.

La aplicación de este instrumento, requiere de un espacio amplio y ventilado, a fin de que los elementos del medio no perturben la concentración de la persona evaluada.

1. **Presentación**

Es una escala de actitudes tipo Likert está compuesto por 24 ítems de un total de 32 formulados, con diez alternativas de puntuación cada una.

1. **Administración**

Se puede administrar individual o colectivamente inclusive puede autoaplicarse. El tiempo promedio de duración de la Escala es de 15 minutos aproximadamente.

1. **Tipos de liderazgo de la escala.**

Los tipos de liderazgo según el instrumento son:

|  |  |
| --- | --- |
| I | GENERATIVO PUNITIVO (G P) |
| II | GENERATIVO NUTRITIVO (G N) |
| III | RACIONAL (R) |
| IV | EMOTIVO LIBRE (E L) |
| V | EMOTIVO DOCIL (E D) |
| VI | EMOTIVO INDOCIL (E I ) |

1. **Calificación**

En el Protocolo de Respuestas deberá anotar sus datos generales y marcar el puntaje elegido de acuerdo a la numeración de cada columna de respuestas. Las alternativas a elegir pueden ser cualquiera de las 10 y para ello se coloca el puntaje otorgado en el recuadro en blanco que se encuentra al lado del número de la pregunta correspondiente.

Para proceder a la calificación, solo se clasifica los protocolos que tienen todos los ítems respondidos.

Para la calificación se siguen los siguientes pasos:

1. Se adjudican un puntaje por ítem de acuerdo a la alternativa asumida.
2. Se ubica el puntaje al lado del número de pregunta.
3. Se suman algebraicamente el puntaje adjudicado en cada columna.
4. Al resultado de la suma algebraica se le ubica en el cuadro de total.
5. A este puntaje se le multiplica por una constante de 2.5.
6. El puntaje final de cada Sub escala se ubica en las columnas correspondientes a cada Su Escala del potencial (0 a 100%). A mayor puntaje los indicadores de potencial de liderazgo son más indicativos de una modalidad de liderazgo.
7. El resultado márquelo en el gráfico del Potencial, sombree y compare con las otras columnas. Aquel que indique mayor porcentaje, corresponde al tipo de Liderazgo del sujeto evaluado.
8. **Interpretación de resultados**

Los resultados de cada columna pueden ser interpretados de la siguiente manera:

|  |  |
| --- | --- |
| **PUNTAJES** | **CATEGORIAS** |
| 0 – 25 | BAJO |
| 26 – 40 | TENDENCIA BAJO |
| 41 – 65 | PROMEDIO |
| 66 – 80 | TENDENCIA ALTO |
| 81 – 100 | ALTO |

1. **Validez y confiabilidad /citar**

Los criterios estadísticos de validez y confiabilidad estadística en grandes grupos, están por establecerse. Sin embargo, la validez de la Escala de Liderazgo Organizacional – Potencial de Identidad está basado en el criterio de validez de Jueces, conformado por un equipo de 5 psicólogos organizacionales que laboran en Empresas privadas y estatales. Para tal efecto se sometió a la validez de Ayken, siendo sus puntajes los siguientes:

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coef. Validez Ayken = S** | | | ∑ |  |  |  |
|  |  | (n(c-1)) | | |  |  |
| Criterio |  | 0.8< p > 1 | |  |  |  |
| 32 ítems formulados | | |  |  |  |  |
| 24 Items Válidos | | |  |  |  |  |
| 8 ítems no válidos | | |  |  |  |  |

El cuestionario se ha sometido a criterio de jueces, siendo los jueces los siguientes profesionales: (validez de contenido)

|  |  |
| --- | --- |
| **PROFESIONAL** | **COEFICIENTE** |
| Psic. 1. Sedapal | 0.8239 |
| Psic. 2. Sedapal | 0.9505 |
| Psic.3. Fabril. | 0.9270 |
| Psic.4. Omega Sac. | 0.9187 |
| Psic.5. Edelnor | 0.8578 |

La Escala de Liderazgo Organizacional (En el estudio se denominó Escala de Potencial de identidad) tiene validez de contenido en la medida en que: a) los reactivos han sido elaborados sobre la base de las categorías definidas más arriba. b) La selección, adaptación y modificación de los reactivos han sido realizadas a partir de las sugerencias de los jueces, estando los ítems construidos con rigurosidad tanto teórica, experimental como estadística.

# ANEXO F

**HOJA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

*INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EN LAS PRESIDENTAS DEL COMITÉ DEL VASO DE LECHE - DISTRITO DE JESÚS*

**DESCRIPCIÓN**

La presente investigación es realizada por los bachilleres en psicología Janny Barina Reyes Díaz y María Teresa Ramírez Valdivia, quienes optan el grado de Licenciados en Psicología. Dicha institución ha sido seleccionada por ser uno de los distritos con mayor asistencia |en programas sociales, donde se busca identificar los niveles de Liderazgo e Inteligencia Emocional en las presidentas del comité de vaso de leche y de esta manera aportar desde nuestra investigación conclusiones para ayudar a optimizar el desarrollo de programas sociales. En este estudio participarán 45 presidentas del vaso de leche, a quienes se les aplicará el Test de Inteligencia Emocional - TMMS-24 y el Cuestionario de Estilos de Liderazgo, con una duración de 15 minutos por cada prueba, las cuales serán aplicadas en el auditorio de la Municipalidad Distrital de Jesús.

**RIESGOS**

La coordinación directa con la nueva gestión municipal (2019 – 2022), debido a los constantes cambios en la Gerencia de Desarrollo Social (2019), lo que influía en la coordinación del establecimiento de la fecha de aplicación de la investigación, además de las limitantes de dispersión de la población en el distrito, extendiéndose la investigación hasta el 2020.

**CONFIDENCIALIDAD**

La identidad de la participante será protegida dentro de la investigación al no mencionar sus nombres en ninguna parte de dicha investigación ni menos se publicarán fotografías que ayuden a ser reconocido por alguna persona cercana a ellas.

**INCENTIVOS**

Para la concurrencia de las presidentas del comité del Vaso de Leche para la aplicación de las pruebas se les brindó un incentivo monetario para su traslado y alimentación, además de recibir refrigerios en la aplicación de la investigación.

También a la Municipalidad de Jesús se formalizó un compromiso de brindar en talleres formativos a las presidentas del comité del Vaso de Leche en función de los resultados obtenidos de la investigación.

# ANEXO G

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO**

Por el presente documento los alumnos de la Facultad de Psicología: *María Teresa Ramírez Valdivia y Janny Barina Reyes Díaz,* quienes han elaborado la tesis denominada: “*Inteligencia Emocional y Liderazgo en las Presidentas del Comité del Vaso de Leche – Distrito de Jesús”* como medio para optar e Título Profesional de Licenciados en Psicología otorgado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Declaramos bajo juramento que el fruto de nuestro trabajo de tesis es producto de nuestra investigación y en el mismo no existe plagio de ninguna naturaleza u otro trabajo ni de forma parcial ni total de ninguna institución de estudios superiores y/o educativos.

Dejamos expresa constancia que las citas de autores han sido debidamente citadas en la bibliografía. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados. Asimismo, asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos conscientes que este compromiso de fidelidad de la tesis tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento asumimos cualquier responsabilidad dispuesta en las normas académicas de la Facultad de Psicología y de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Cajamarca, septiembre del 2020.

***Janny Barina Reyes Díaz***

***44515079***

***María Teresa Ramírez Valdivia 45100115***

# ANEXO G

# REGISTRO FOTOGRAFICO







