



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Inteligencia emocional y liderazgo en colaboradores de una empresa en
microfinanzas de Lima

Línea de investigación:
Salud mental

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora

Taype Avila, Mariana Gimena

Asesor

Livia Segovia, José Héctor

ORCID: 0000-0003-2226-3349

Jurado

Valdez Sena, Lucia Emperatriz

Reyes Rodríguez, Javier Andres

Barboza Navarro, Evelyn

Lima - Perú

2026



INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN MICROFINANZAS DE LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y LIDERAZGO EN
COLABORADORES DE UNA EMPRESA EN MICROFINANZAS
DE LIMA

Línea de Investigación:
Salud mental

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora

Taype Avila, Mariana Gimena

Asesor

Livia Segovia, José Héctor
ORCID: 0000-0003-2226-3349

Jurado

Valdez Sena, Lucia Emperatriz
Reyes Rodríguez, Javier Andres
Barboza Navarro, Evelyn

Lima – Perú
2026

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a Dios, por ser mi guía constante de fortaleza y sabiduría en cada paso de mi camino; a mis padres, por su amor, sacrificio y apoyo, quienes con su ejemplo me han mostrado el valor del esfuerzo y la dedicación; a Angel B.G., por su apoyo incondicional en cada momento de este proceso y todas aquellas personas que, de una u otra manera, formaron parte de este proceso: quienes me brindaron apoyo, motivación y confianza, y quienes creen firmemente en el conocimiento como herramienta de desarrollo y transformación.

Agradecimientos

Expreso mi más sincero agradecimiento a la universidad por brindarme la formación académica necesaria para el desarrollo de este trabajo.

A los colaboradores que participaron en el estudio, por su disposición y valiosa contribución al proporcionar la información necesaria.

A los directivos de la organización, por las facilidades otorgadas.

De manera especial, agradezco a mi asesor, el Dr. José Livia Segovia por su orientación, acompañamiento constante y valiosos aportes durante todo el proceso.

Índice

Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Descripción y formulación del problema.....	1
1.2. Antecedentes.....	3
<i>1.2.1. Antecedentes nacionales</i>	3
<i>1.2.2. Antecedentes internacionales</i>	5
1.3. Objetivos.....	7
<i>1.3.1. Objetivo general</i>	7
<i>1.3.2. Objetivos específicos</i>	7
1.4. Justificación.....	8
1.5. Hipótesis.....	9
<i>1.5.1. Hipótesis general</i>	9
<i>1.5.2. Hipótesis específicas</i>	9
II. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	10
<i>2.1.1. Inteligencia emocional</i>	10
<i>2.1.2. Liderazgo</i>	16
III. MÉTODO.....	20
3.1. Tipo de investigación.....	20
3.2. Ámbito temporal y espacial.....	20
3.3. Variables.....	20
<i>3.3.1. Variable 1: Inteligencia emocional</i>	20
<i>3.3.2. Variable 2: Liderazgo</i>	20

3.4. Población y muestra.....	21
3.5. Instrumentos.....	22
3.5.1. <i>Inventario de Inteligencia Emocional (I-CE)</i>	22
3.5.2. <i>Escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal</i>	24
3.6. Procedimientos.....	26
3.7. Análisis de datos	26
3.8. Consideraciones éticas	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. REFERENCIAS.....	41
IX. ANEXOS	48

Índice de tablas

Tabla 1	Características sociodemográficas de los participantes.....	21
Tabla 2	Confiabilidad del I-CE de Bar-On.....	23
Tabla 3	Correlaciones entre dimensiones del I-CE de Bar-On.....	24
Tabla 4	Confiabilidad de la EELPI.....	25
Tabla 5	Correlaciones entre subcomponentes de la EELPI.....	26
Tabla 6	Prueba de normalidad para inteligencia emocional y liderazgo.....	28
Tabla 7	Relación entre la IE y el liderazgo personal e interpersonal.....	29
Tabla 8	Relación entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo personal e interpersonal.....	29
Tabla 9	Relación entre la dimensión interpersonal y el liderazgo personal e interpersonal.....	30
Tabla 10	Relación entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal.....	30
Tabla 11	Relación entre la dimensión manejo de estrés y el liderazgo personal e interpersonal.....	31
Tabla 12	Relación entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal.....	31
Tabla 13	Niveles de IE en los colaboradores.....	32
Tabla 14	Niveles de liderazgo en los colaboradores.....	32

Resumen

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana. Se empleó un estudio de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 305 colaboradores, asesores de negocios, con predominio de varones (61.6 %) y una media de edad de 33.03 años ($DE = 5.715$). Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Inteligencia Emocional (I-CE) de Bar-On y la Escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal (EELPI). Se encontraron relaciones significativas ($p < .001$) y directas entre la IE y el liderazgo personal ($\rho = .571$), interpersonal ($\rho = .612$) y total ($\rho = .643$). Asimismo, las dimensiones de la IE mostraron correlaciones significativas con ambos tipos de liderazgo, destacando las dimensiones *interpersonal* y *estado de ánimo general*. En cuanto a los niveles, predominó un nivel medio tanto en IE (57.30 %) como en liderazgo (54.10 %). Se concluye que las variables se vinculan de manera relevante, así a mayores destrezas de gestión de emociones mayor será el desarrollo del liderazgo.

Palabras clave: inteligencia emocional, liderazgo, intrapersonal, interpersonal, empresa, psicología organizacional.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between emotional intelligence (EI) and leadership among employees of a microfinance company in Metropolitan Lima. A descriptive-correlational research design was employed. The sample consisted of 305 employees, business advisors, with a predominance of males (61.6 %) and a mean age of 33.03 years ($SD = 5.715$). The instruments used were the Bar-On Emotional Quotient Inventory (I-CE) and the Personal and Interpersonal Leadership Assessment Scale (EELPI). Significant ($p < .001$) and positive relationships were found between EI and personal ($\rho = .571$), interpersonal ($\rho = .612$), and total leadership ($\rho = .643$). Likewise, the EI dimensions showed significant correlations with both types of leadership, with the interpersonal dimension and general mood standing out as the most prominent. Regarding levels, a moderate level predominated in both EI (57.30 %) and leadership (54.10 %). It is concluded that both variables are meaningfully associated, such that greater emotional management skills correspond to higher levels of leadership development.

Keywords: emotional intelligence, leadership, intrapersonal, interpersonal, company, organizational psychology.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción y formulación del problema

La presente investigación tuvo como propósito determinar si existe relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en los colaboradores de una empresa de microfinanzas ubicada en Lima Metropolitana. Este interés surgió en un contexto organizacional complejo, caracterizado por altos niveles de estrés laboral y desgaste emocional.

Según el informe global de Six Seconds (2024), el puntaje promedio mundial de inteligencia emocional (IE) descendió en 5.54 % entre 2019 y 2023, con reducciones generalizadas en todas las competencias evaluadas. Este panorama fue descrito como una recesión emocional, en la que predominan el bajo bienestar psicológico y un incremento sostenido del *burnout*. De hecho, dicho síndrome aumentó en 65 % de los sectores analizados, mientras que 53.7 % de los trabajadores pertenecientes a la generación Z refirieron baja satisfacción laboral, lo que incrementa el riesgo de desmotivación y rotación.

Al observarse que más de la mitad de la generación Z reporta sentirse poco satisfecha con su trabajo, sugiere que los entornos organizacionales actuales no están respondiendo adecuadamente a las necesidades tanto económicas como motivacionales de sus colaboradores, lo que puede tener consecuencias serias para el bienestar y el nivel de productividad (Prayoga et al., 2024).

Así, la combinación de menor energía emocional, menor optimismo y mayor *burnout* repercute negativamente en la cohesión de los equipos, la calidad del servicio y la retención del talento. En el sector de microfinanzas, estos factores resultan cruciales, debido a la alta orientación al cliente, las metas comerciales y la gestión constante del riesgo.

En el Perú, si bien no se cuenta con estudios epidemiológicos sobre estas variables, algunos estudios como el de Bernal (2022), en trabajadores bancarios, permite observar que el 74 % presenta IE desarrollada, así como el 59 % un liderazgo efectivo alto, señalando además

que saben trabajar bien en grupo, pero les cuesta autogestionarse como líderes personales. Siendo necesarios más estudios y estos a su vez con muestras de mayor tamaño para poder tener una perspectiva nacional.

En este marco, la inteligencia emocional y el liderazgo de los colaboradores y sus jefaturas constituyen variables estratégicas para disminuir la rotación, prevenir conflictos y favorecer un clima laboral saludable (Fuertes et al., 2021).

En el contexto de la presente investigación, la inteligencia emocional no es simplemente el controlar o suprimir las emociones, sino un conjunto amplio de habilidades que incluye entenderse a uno mismo, relacionarse bien con los demás y responder de manera efectiva a los retos del entorno (Bar-On, 1997). Lo que implica el uso de las emociones para una mayor adaptación al entorno.

Por su parte, el liderazgo se define como la capacidad aprendida que permite influir positivamente en los demás para alcanzar un propósito compartido y valioso, dentro de relaciones equitativas en las que todas las partes experimentan beneficios comunes (Fischman, 2000).

Se distinguen dos componentes, el liderazgo personal, referido a uno mismo, implica conocerse bien, ser capaz de controlar el comportamiento y las reacciones ante situaciones difíciles. Por otro lado el liderazgo interpersonal, en cambio, se orienta hacia los demás, consistiendo en la capacidad de motivar y generar confianza (Fischman, 2005).

Diversos estudios han evidenciado una relación positiva y significativa entre las variables. Así un estudio de metaanálisis reveló una correlación moderada ($\rho = .49$) entre IE y liderazgo auténtico (Miao et al., 2018). Dado que las competencias de gestión emocional favorecen la conciencia de sí mismo, la transparencia interpersonal y la moral interna, pilares vinculados con el liderazgo personal (Avolio et al., 2004).

En otro estudio de metaanálisis de Dođru (2022) se halló que la IE se relaciona con una mayor satisfacción ($\rho = .29, p < .001$) y compromiso laboral ($\rho = .26, p < .001$). Así como con menores niveles de estrés ($\rho = -.43, p < .001$). Demostrando el estudio el impacto y la convergencia con aspectos beneficiosos para el personal con adecuada IE.

Además, se puede señalar que en equipos de trabajo regulados, donde las presiones por metas y las interacciones son intensas, los líderes con alta IE pueden reducir conflictos, mejorar la comunicación y sostener la productividad. Puesto que estas habilidades no solo benefician al líder en su vida cotidiana o su desempeño individual, sino también al equipo y la institución en conjunto (Aquino et al., 2025).

Considerando todo lo anterior, se ha observado evidencia de la importancia de estas dos variables, en el contexto empresarial, sin embargo, la evidencia en empresas a nivel local, y más aún en microfinanzas, con la presión por resultados y la diversidad de perfiles, es escasa la evidencia.

Por ello y en función de lo expuesto, la presente investigación se orientó a responder la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana, 2025?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes nacionales

Rojas y Soplopucó (2023), en la región Huánuco, realizaron una investigación con la finalidad de analizar la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el liderazgo transformacional en colaboradores de una financiera. El diseño fue correlacional. Participaron 63 colaboradores, en su mayoría mujeres (50.8 %), con un rango etario de 20 a 50 años y predominio del grupo de 20 a 30 años (73 %). Se aplicaron cuestionarios tipo Likert *ad hoc*. Hallaron una correlación ($\rho = .561, p < .001$) de dirección positiva media entre las variables. Se concluyó que a mayor gestión emocional, mayor manifestación de conductas de liderazgo

transformacional en los equipos, lo que sugiere fortalecer las competencias socioemocionales para potenciar la efectividad directiva.

Flores (2023), en la región Piura, tuvo como principal propósito evaluar la correlación entre la IE y el liderazgo transformacional en personal docente. Aplicó un diseño correlacional. Participaron 105 docentes universitarios, en su mayoría varones (67.6 %), de 20 a 81 años y predominio del grupo de 36 a 50 años (48.6 %). Se utilizaron el Inventario de Inteligencia Emocional (I-CE) y la Escala de Liderazgo Transformacional (ELT). Los resultados evidenciaron una correlación moderada y positiva entre las variables ($\rho = .519, p < .001$). Se concluyó que el desarrollo de competencias socioemocionales se asoció con mayores niveles de visión, comunicación inspiradora, apoyo y reconocimiento en la docencia universitaria.

Bernal (2022), en Lima, realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la IE y el liderazgo efectivo del personal en colaboradores de un banco. Consistiendo en un estudio de tipo descriptivo y nivel correlacional. Participaron 123 trabajadores. Se emplearon dos cuestionarios, de Inteligencia Emocional (CIE) y de Liderazgo Efectivo (CLE). Encontró una correlación positiva moderada ($\rho = .554, p < .001$) entre las variables. Respecto a los niveles, señaló que el 74 % presenta IE desarrollada, así como el 59 % un liderazgo efectivo alto. Además la aptitud personal ($\rho = .530$) y la aptitud social ($\rho = .453$) mostraron relaciones significativas ($p < .001$) con el liderazgo. Concluyó que la habilidad de los colaboradores para comprender y regular sus emociones se vincula con su capacidad para liderar de forma efectiva.

Bellota (2022), en la región Cusco, tuvo como objetivo identificar la relación entre la IE y los estilos de liderazgo en colaboradores universitarios. Fue un estudio descriptivo-correlacional. Participaron el total de 100 colaboradores del rubro administrativo. Se aplicaron el I-CE y el Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S). Halló una correlación positiva alta entre las variables ($\rho = .941, p < .001$); asimismo, las dimensiones del I-CE:

adaptabilidad, manejo del estrés y estado de ánimo se vincularon significativamente con los estilos de liderazgo ($p < .001$). Se concluyó que quienes presentan mayor habilidad para manejar sus emociones tienden también a mostrar estilos de conducción más efectivos dentro de su equipo de trabajo.

Sandoval (2021), en la región Piura, tuvo como propósito evaluar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en personal de una empresa. Fue un estudio correlacional, en el que participaron 130 colaboradores (71.5 % varones); el rango etario reportado fue de 30 a 65 años. Utilizó el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) y el CELID. Se evidenció una correlación positiva ($rho = .395$) y significativa ($p < .001$) entre las variables. Se concluyó que fortalecer la gestión emocional favorece la adopción de estilos de liderazgo más efectivos, por lo que resultó pertinente promover competencias socioemocionales en mandos y equipos.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Bhandari et al. (2024) tuvieron como objetivo examinar el efecto de la inteligencia emocional (IE) sobre la efectividad del liderazgo en bancos comerciales de Nepal. El diseño fue descriptivo-correlacional, con análisis de regresión lineal. La muestra estuvo conformada por 221 trabajadores bancarios; no se reportaron datos sobre sexo ni edad. Se aplicaron el Cuestionario de Inteligencia Emocional (EQ) y la evaluación 360° de Liderazgo (LE). El resultado general indicó una relación positiva global entre las variables. Las correlaciones de los componentes de IE con liderazgo oscilaron entre $r = .704$ y $r = .843$ ($p < .01$), siendo la más alta con comunicación efectiva ($r = .843$, $p < .01$). El modelo explicó aproximadamente el 83 % de la varianza ($R^2 = .83$). Los predictores significativos fueron comunicación efectiva ($\beta = .382$, $p < .001$), conciencia social ($\beta = .276$, $p < .001$), gestión de relaciones ($\beta = .160$, $p = .006$) y autoconciencia ($\beta = .157$, $p = .004$). Se concluyó que fortalecer las competencias de gestión socioemocional, especialmente la comunicación y la conciencia social, potenció la efectividad

del liderazgo bancario.

Salguero y García (2024), en Ecuador, evaluaron cómo la inteligencia emocional influía en las prácticas de liderazgo y su impacto en la eficacia organizacional. Con un diseño cualitativo de estudios de caso múltiples. Se aplicaron entrevistas semiestructuradas. Participaron 30 líderes, entre gerentes y directores ejecutivos en empresas del sector servicios. Los hallazgos identificaron que la experiencia de los directivos, las competencias socioemocionales se vinculaban con una gestión más efectiva de equipos, una mejor resolución de conflictos y una mayor capacidad para motivar al personal. Asimismo, evidenciaron que el manejo de emociones del líder incidía en el clima percibido por los colaboradores. Los autores concluyeron que incorporar el desarrollo de competencias emocionales como eje central en la formación directiva favorece el desempeño y el clima, recomendando la implementación institucionalizada de programas de capacitación en esta área.

Rodríguez (2023), en Ecuador analizó el impacto de la inteligencia emocional en el estilo de liderazgo de directivos. El diseño fue correlacional. La muestra incluyó a 9 directivos (55.6 % hombres), con predominio de estudios de posgrado. Se aplicaron el Test de Inteligencia Emocional de Weisinger y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. Los resultados indicaron que predominó niveles altos de IE (88.9 %) y el liderazgo transformacional (88.9 %). Se observó una correlación positiva grande ($\rho = .833$) y significativa ($p < .05$) entre las variables. Se concluyó que los trabajadores con mayor desarrollo emocional tuvieron una tendencia a ejercer un liderazgo más apropiado en la organización.

García (2022), en Colombia, buscó identificar la influencia de la IE en las prácticas de liderazgo en organizaciones del sector financiero. El diseño fue cuantitativo y correlacional. La muestra incluyó a 190 líderes, en su mayoría mujeres (58 %), con edades entre 18 y más de 58 años. Se emplearon la Escala de Inteligencia Emocional (WLEIS) y el Inventario de Prácticas de Liderazgo (LPI). Los resultados mostraron correlaciones positivas, significativas

($p < .01$) entre las dimensiones de las variables ($r = .235$ a $.464$). Siendo la más alta ($r = .464$, $p < .01$) entre automotivación e inspirar una visión compartida. Se concluyó que reforzar la automotivación, la empatía y la autorregulación podría mejorar prácticas como inspirar una visión, habilitar a otros para actuar y brindar aliento.

Aguilar (2022) tuvo como objetivo identificar el nivel de IE en el personal de una empresa financiera, en Quito, Ecuador. El diseño fue descriptivo. Participaron 33 colaboradores de la matriz y de las sucursales, en su mayoría hombres (57 %), con edades entre 24 y 57 años. Utilizó el Test de Inteligencia Emocional (TIE). Se halló que, de forma global, predominó un nivel alto (promedio de 5), con áreas específicas en nivel medio, principalmente autoconciencia y control emocional. En conclusión, el personal exhibió un nivel alto, con una ligera ventaja femenina en los niveles alcanzados, y se recomendó fortalecer la autoconciencia y el control emocional para potenciar el desempeño laboral.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

OG: Determinar la relación entre la inteligencia emocional (IE) y el liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

OE2: Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

OE3: Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

OE4: Determinar la relación entre la dimensión manejo de estrés y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

OE5: Determinar la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

OE6: Describir los niveles de IE en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

OE7: Describir los niveles de liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.

1.4. Justificación

A nivel teórico se exploraron los vínculos entre la inteligencia emocional, como el manejo de sus propias emociones y las de quienes los rodean, y el liderazgo, tanto en su desarrollo personal como en su influencia sobre el equipo, en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima. Aportando evidencia para integrar dos enfoques complementarios, el desarrollo de habilidades socioemocionales en el trabajo con las competencias de liderazgo efectivo y transformacional en contextos financieros regulados. Es decir lograr las metas laborales en equipo manteniendo relaciones de trabajo saludables.

En el plano práctico, los hallazgos servirían como base para tomar decisiones en la organización. Como el diseño de programas de capacitación de líderes de equipo, mejorar los procesos de selección al incluir aspectos de IE en la evaluación inicial al personal y prevenir situaciones que afecten el bienestar de los colaboradores.

En el ámbito metodológico, el estudio se realizó de manera ordenada. Para ello se recopilaron datos mediante instrumentos con evidencias de validez, siendo complementadas con un análisis hecho con la muestra obtenida. Se aplicaron los test a 305 colaboradores, siendo una muestra importante y considerablemente mayor que algunos estudios previos. Todo el proceso se llevó a cabo con transparencia y respetando la ética, además que se utilizaron análisis estadísticos adecuados según las características de los datos.

En la dimensión social, el estudio visibilizó la relevancia de que los trabajadores de empresas de microfinanzas desarrollen habilidades socioemocionales y de liderazgo responsable para mejorar el bienestar laboral y beneficiar directamente a los clientes. Ya que trabajadores más empáticos y con mayor equilibrio emocional tienden a tomar decisiones más justas y a brindar una atención de mayor calidad.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

HG: Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.

1.5.2. Hipótesis específicas

HE1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.

HE2: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.

HE3: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.

HE4: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión manejo de estrés y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.

HE5: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1. *Inteligencia emocional*

2.1.1.1. Precisión terminológica. Terminológicamente, se compone de dos elementos: inteligencia y emocional.

De manera general, la Real Academia Española (RAE, 2025) la definió como la capacidad que permite, por un lado, entender la realidad, por otro lado resolver problemas, integrando así el conocimiento con la capacidad de pensamiento. Por otro lado, la RAE (2025) definió a la emoción como fenómenos psicológicos que implican una respuesta anímica de pasajero e intenso, sean agradables o desagradables, acompañadas de reacciones corporales perceptibles.

A partir de la integración de estos conceptos, la IE se puede entender como la capacidad de entender su experiencia emocional y las emociones presentes en su entorno social, información con la cual se adapta a eventos socioemocionales o soluciona conflictos de esa índole.

2.1.1.2. Conceptualización. Lo que hoy se entiende como concepto de inteligencia emocional tiene su origen en las investigaciones pioneras de Salovey y Mayer (1990), quienes introdujeron esta problemática en la discusión académica.

Así, Mayer y Salovey (1997) ofrecieron una conceptualización sistemática, estructurada en cuatro capacidades: percibir y expresar emociones de forma apropiada, comprenderlas en su complejidad, utilizarlas como recurso facilitador del pensamiento, y regularlas tanto en uno mismo como en los demás.

Posteriormente se popularizó gracias al trabajo desarrollado por Goleman (1995), quien lo llevó al ámbito popular y educativo, ampliando su alcance fuera del ámbito académico. Señalando desde su perspectiva, que la variable comprende un conjunto de competencias

personales, que permiten gestionar la vida emocional de modo que esta no interfiera con el funcionamiento cognitivo ni en las relaciones con los demás (Goleman, 1995).

Desde un enfoque más amplio, Gardner (2003) había sugerido que la inteligencia no es un constructo unitario, sino que se expresa en múltiples dominios respecto a todas las experiencias que tiene una persona; entre ellos existiendo dominios de naturaleza emocional como son las inteligencias intrapersonal e interpersonal.

Y por último, Bar-On (1997) amplió la conceptualización al definir la IE como el conjunto de habilidades de naturaleza personal, emocional y social que determina la capacidad del individuo para adaptarse, así como hacer frente a las exigencias y presiones del entorno.

2.1.1.3. Teorías explicativas de la inteligencia emocional. Se presentan las teorías de mayor relevancia que explican la variable:

A. El modelo de competencias de Mayer y Salovey. En su formulación inicial, identificaron cuatro capacidades interdependientes que estructuran dicho procesamiento de información de naturaleza emocional (Salovey y Mayer, 1990).

La primera es la *percepción emocional*, referida a la habilidad de identificar y discriminar emociones tanto en uno mismo como en otras personas, incluyendo su expresión a través del lenguaje verbal (incluyendo el tono de voz), no verbal y el contexto situacional. La segunda es la *facilitación emocional*, entendida como el uso intencional de las emociones para orientar procesos cognitivos, actuando así la emoción como recurso y no como interferencia (Salovey y Mayer, 1990).

La tercera habilidad es la *comprensión emocional*, que implica el conocimiento sobre la dinámica interna de las emociones, desde su origen, sus cambios en el tiempo y cómo se relacionan con otras emociones que pueden inclusive estar superpuestas. Finalmente, la *regulación emocional* alude a la capacidad de cambiar tanto las emociones propias como las de los demás, promoviendo estados afectivos adecuados o adaptativos, y reduciendo aquellos

que generan conflicto o frenan el bienestar (Mayer y Salovey, 1997).

B. El modelo de competencias emocionales de Goleman. enfocándose en competencias emocionales y sociales que influyen en el desempeño laboral (Goleman, 1995).

Goleman identificó cinco componentes principales que, en conjunto, determinan la capacidad de una persona para manejar sus emociones (Livesey, 2017):

En primer lugar la autoconciencia, como la capacidad de identificar las propias emociones en el momento en que aparecen y ser consciente de cómo estas influyen en los pensamientos y decisiones. La autorregulación implica la habilidad de gestionar las emociones o impulsos que podrían perjudicar a la persona o a los demás, en lugar de actuar conforme a lo que se está sintiendo (Antonopoulou, 2024)

Por otro lado, la motivación, que se refiere a la disposición propia para enfocar la energía y la persistencia hacia alguna meta o actividad, buscando experimentar una satisfacción. También la empatía, que es la capacidad de analizar el comportamiento del otro, identificar sus emociones y según su contexto tratar de comprender las razones o motivaciones de su comportamiento (Goleman, 1998).

Por último, las habilidades sociales, que son un conjunto de destrezas que facilitan la interacción con los demás, para resolver conflictos, liderar grupos y construir redes de relaciones (Goleman, 2001).

C. El modelo teórico de Bar-On. Plantea que esta forma de inteligencia incluye un conjunto de habilidades que se pueden aprender y fortalecer con el tiempo, sin ser necesariamente un rasgo fijo (Bar-On, 1997).

Asimismo, su modelo presenta un énfasis en el desempeño adaptativo, construyendo un perfil multidimensional de habilidades de gestión de las emociones, que permite al individuo desenvolverse en su vida cotidiana y relacionarse con los demás (Rastogi et al., 2015).

2.1.1.4. Dimensiones. El modelo de Bar-On expresado en el I-CE, consta de cinco

componentes y quince subcomponentes:

A. Componente intrapersonal (CIA). Es el conjunto de competencias para comprender y expresar emociones, afirmarse, mantener autoconcepto positivo, perseguir autorrealización y decidir con independencia, facilitando autoconciencia y funcionamiento eficaz frente a demandas personales cotidianas (Bar-On, 2006).

a. Comprensión emocional de sí mismo (CM). Capacidad para reconocer, diferenciar y comprender emociones propias, identificando causas y significados, favoreciendo conciencia emocional precisa para guiar decisiones y conductas adaptativas cotidianas de manera saludable y efectiva (Ugarriza, 2001).

b. Asertividad (AS). Habilidad para expresar sentimientos, pensamientos y creencias con franqueza y respeto, defendiendo derechos personales sin agresión, equilibrando autenticidad y consideración por otros en interacciones diarias constructivas y efectivas (Ugarriza, 2001).

c. Autoconcepto (AC). Capacidad de comprenderse, aceptarse y valorarse realísticamente, integrando fortalezas y limitaciones personales, sosteniendo autoestima estable que favorece bienestar, decisiones congruentes y relaciones más saludables en distintos contextos vitales (Bar-On, 2006).

d. Autorrealización (AR). Tendencia persistente a perseguir metas significativas y crecimiento personal, desplegando talentos, intereses y valores, disfrutando el logro y sentido vital alcanzado mediante esfuerzos continuos y autoexigencia equilibrada personal (Ugarriza, 2001).

e. Independencia (IN). Capacidad para autodirigirse y tomar decisiones sin dependencia emocional excesiva, manteniendo criterio propio y responsabilidad sobre acciones, incluso bajo presión social, preservando identidad y congruencia personal cotidianos variados (Rastogi et al., 2015).

B. Componente interpersonal (CIE). Definición. Conjunto de competencias para comprender emociones ajenas, construir relaciones recíprocas satisfactorias y actuar responsablemente en lo social, promoviendo cooperación, apoyo mutuo y convivencia ética en diversos entornos humanos (Bar-On, 2006).

a. Empatía (EM). Habilidad para percibir, comprender y valorar adecuadamente sentimientos y necesidades de otras personas, ajustando comunicación y conducta para responder con sensibilidad y respeto, favoreciendo vínculos prosociales efectivos duraderos (Ugarriza, 2001).

b. Relaciones interpersonales (RI). Capacidad para iniciar, mantener y fortalecer relaciones mutuamente satisfactorias, caracterizadas por cercanía emocional, confianza, apoyo y reciprocidad, resolviendo conflictos de forma constructiva para sostener cooperación a largo plazo (Bar-On, 1997).

c. Responsabilidad social (RS). Disposición para contribuir al bien común y actuar éticamente como miembro constructivo del grupo, cumpliendo normas, respetando derechos y colaborando solidariamente en proyectos compartidos que favorecen la comunidad (Ugarriza, 2001).

C. Componente de adaptabilidad (CAD). Conjunto de competencias que permiten evaluar la realidad objetivamente, ajustar pensamientos y conductas con flexibilidad y resolver problemas eficazmente, facilitando adaptación ante cambios, exigencias y situaciones novedosas cotidianas (Rastogi et al., 2015).

a. Solución de problemas (SP): Habilidad para identificar, definir y analizar problemas, generar alternativas viables, seleccionar estrategias y ejecutar soluciones efectivas, evaluando resultados para aprender y mejorar decisiones futuras de manera sistemática personal (Ugarriza, 2001).

b. Prueba de la realidad (PR): Capacidad para contrastar percepciones y experiencias

subjetivas con evidencias objetivas, manteniendo juicio realista que distingue hechos de interpretaciones, evitando distorsiones que afecten decisiones y adaptaciones cotidianas más eficaces (Rastogi et al., 2015).

c. *Flexibilidad (FL)*: Habilidad para ajustar emociones, pensamientos y conductas ante condiciones cambiantes, modificando planes y perspectivas con apertura, tolerando ambigüedad y aprendiendo de la experiencia para mejorar respuestas adaptativas efectivas (Ugarriza, 2001).

D. *Componente de manejo del estrés (CME)*. Conjunto de competencias para tolerar demandas emocionales y controlar impulsos, regulando activación fisiológica y respuestas conductuales bajo presión, manteniendo desempeño y bienestar al afrontar situaciones estresantes cotidianas intensas (Rastogi et al., 2015).

a. *Tolerancia al estrés (TE)*: Capacidad para soportar eventos adversos, emociones intensas y presiones continuas sin desmoronarse, empleando estrategias de afrontamiento eficaces para conservar equilibrio emocional y funcionamiento adaptativo en diversas situaciones vitales (Ugarriza, 2001).

b. *Control de los impulsos (CI)*: Habilidad para retrasar gratificaciones, inhibir respuestas automáticas y gestionar impulsos emocionales, eligiendo conductas deliberadas congruentes con metas y valores, reduciendo riesgos y conflictos interpersonales en contextos diversos complejos (Bar-On, 1997).

E. *Componente del estado de ánimo general (CAG)*. Conjunto de competencias que facilitan afectos positivos y expectativas favorables, sosteniendo motivación, energía y bienestar subjetivo mediante felicidad y optimismo, influyendo desempeño y resiliencia ante retos cotidianos significativos (Bar-On, 2006).

a. *Felicidad (FE)*: Tendencia a experimentar satisfacción con la vida, disfrutar de actividades y relaciones, y expresar afectos positivos, contribuyendo a bienestar general y

funcionamiento eficaz diario en diversos ámbitos personales (Ugarriza, 2001).

b. Optimismo (OP): Expectativa generalizada de resultados favorables y actitud positiva ante dificultades, sosteniendo perseverancia, esperanza y regulación emocional, lo cual mejora afrontamiento, salud y logro de metas a largo plazo (Bar-On, 2006).

2.1.2. Liderazgo

2.1.2.1. Precisión terminológica. De acuerdo con la Real Academia Española (2025), el liderazgo se entiende como el ejercicio de las funciones propias del líder y la condición que este ostenta. Por otro lado, el término líder se refiere a la persona que dirige o conduce a un grupo o colectividad (RAE, 2025).

En el ámbito organizacional, el liderazgo implica la capacidad de orientar, coordinar y motivar a los integrantes de un equipo para alcanzar objetivos comunes (Kotter, 1999).

2.1.2.2. Conceptualización. Se revisaron las conceptualizaciones sobre el liderazgo.

Desde una perspectiva organizacional, Robbins y Coulter (2005) lo conciben como un proceso de influencia a través del cual ciertos colaboradores orientan las acciones de los demás miembros hacia objetivos comunes. Noción que Robbins y Judge (2009) sintetizan al señalarlo como la capacidad del líder para movilizar a un grupo, sea cual sea su naturaleza, en función de propósitos compartidos. En esa misma línea, Byars y Rue (2004) lo describen como un proceso de influencia sobre la conducta grupal.

Más allá del plano funcional, Casares (1994) atribuye al liderazgo una dimensión simbólica, al entenderlo como la posición de quien además de tener autoridad o responsabilidad sobre la organización, también otorga un sentido a las acciones y genera una fuerza colectiva de carácter sinérgico. Mientras que Fischman (2000) añade una dimensión ética, puesto que se trata de una capacidad aprendida que permite influir positivamente en otros, en la que todos los involucrados experimentan un sentido de beneficio mutuo.

Esta diversidad de aproximaciones evidencia que la variable ha sido analizada desde

enfoques tanto administrativos como psicosociales (Lussier y Achua, 2005).

2.1.2.3. Teorías explicativas. Se presentan las teorías de mayor relevancia que explican el liderazgo:

A. El liderazgo transformacional. Este modelo fue introducido por Burns (1978) a la discusión académica en contextos sociopolíticos, puesto que estos líderes influyen significativamente en sus seguidores. Luego Bass (1985) lo adaptó al ámbito organizacional, propuso su medición y lo integró en un mismo marco de forma complementaria con el liderazgo transaccional.

Así se han identificado algunos componentes, que se caracterizan porque sus nombres inician o contienen I (Ellen, 2016): La Influencia idealizada, puesto que el líder actúa como modelo de referencia al encarnar valores y un propósito claro, lo cual genera en sus seguidores o compañeros admiración y confianza genuina. La Motivación inspiradora, puesto que quien tiene este rol comunica una visión atractiva, transmitiendo optimismo y estableciendo metas que otorgan una finalidad al trabajo colectivo.

También, la Estimulación intelectual, puesto que el líder promueve el pensamiento creativo entre sus colaboradores, incentivando el cuestionamiento de los límites alcanzados y fomentando una cultura de innovación permanente. Asimismo la consideración individualizada, puesto que además de ver por el colectivo, el líder reconoce y tiene en cuenta a cada uno de sus compañeros o seguidores, siendo consciente de sus necesidades y potencialidades particulares.

B. Liderazgo situacional. Plantea que no existe un estilo único, pues la eficacia depende de ajustar la conducta del líder al nivel de competencia y compromiso del seguidor para una tarea específica (Hersey y Blanchard, 1969).

En consecuencia, se proponen cuatro estilos: dirigir, que entrega instrucciones precisas y supervisión estrecha; entrenar o vender, que combina dirección clara con apoyo motivacional

para desarrollar capacidades; apoyar o participar, que disminuye la guía técnica y enfatiza la relación para afianzar autonomía; y delegar, que transfiere decisiones y responsabilidad a seguidores competentes y comprometidos, mapeados a niveles de madurez según competencia y compromiso (Del Pino-Marchito et al., 2025).

Este ajuste continuo mejora desempeño, aprendizaje, motivación y calidad de resultados en equipos diversos.

C. Modelo de Liderazgo personal e interpersonal. Considera al ser humano como una unidad compuesta por dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales, las cuales interactúan con su contexto. Desde su nacimiento, el individuo es influenciado por su ambiente, lo que moldea su personalidad y comportamiento social.

Al integrarse en una organización, esta personalidad ya formada interactúa con la de otros miembros, generando atracciones, rechazos o indiferencias que impactan el clima organizacional (Fischman, 2005).

Según Fischman (2000) las cualidades del liderazgo se pueden diferenciar en personal e interpersonal, que son fundamentales para el éxito empresarial y gerencial.

2.1.2.4. Liderazgo Personal. Se define como capacidad aprendida y ejercida para influir positivamente desde el autoconocimiento, la autorregulación y un propósito ético, promoviendo relaciones de pares, colaboración y beneficio compartido en contextos cambiantes (Fischman, 2000).

A. Control de Ego. Se entiende el control de ego como la gestión deliberada del protagonismo personal para priorizar el propósito común: humildad, escucha activa, apertura a la retroalimentación y autocorrección, con el fin de habilitar cooperación, decisiones éticas y clima de confianza (Fischman, 2005).

B. Equilibrio. El equilibrio alude a la armonización de aspectos emocionales, cognitivos y conductuales bajo presión, regulando tiempo y energía para sostener bienestar,

claridad de juicio y efectividad, integrando metas personales y colectivas sin sacrificar la calidad de las decisiones ni la salud psicosocial (Chávez, 2007).

C. Desapego. Se define el desapego como la capacidad de tomar distancia de preferencias, sesgos y resultados deseados para priorizar la evidencia, el bien del equipo y el propósito; implica soltar control, aceptar errores y redistribuir méritos, favoreciendo imparcialidad y aprendizaje continuo (Martínez, 2021).

D. Responsabilidad. La responsabilidad se caracteriza por asumir consecuencias, rendir cuentas y decisiones alineadas con valores declarados; supone cumplir compromisos, anticipar impactos, corregir desvíos y aprender de los resultados, fortaleciendo la confianza colectiva y la efectividad sostenible en el logro de fines compartidos (Fischman, 2000).

2.1.2.5. Liderazgo Interpersonal. El liderazgo interpersonal se entiende como la capacidad de influir ética y colaborativamente en otros, articulando comunicación efectiva, empatía y coordinación para metas compartidas; promueve confianza, cohesión y resultados sostenibles en contextos cambiantes (Fischman, 2005).

A. Trabajo en Equipo. El trabajo en equipo implica integrar talentos y roles complementarios mediante objetivos claros, normas de cooperación, resolución constructiva de conflictos y responsabilidad mutua; favorece el aprendizaje colectivo y el desempeño superior cuando el liderazgo facilita sentido de propósito y reconocimiento equitativo (Martínez, 2021).

B. Destrezas gerenciales. Las destrezas gerenciales comprenden planificación, organización, toma de decisiones, delegación y seguimiento, articuladas con comunicación asertiva y motivación; permiten alinear recursos y personas con la estrategia, equilibrando eficiencia y bienestar para resultados sostenibles (Chávez, 2007).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, dado que se buscó analizar la relación existente entre las variables sin establecer vínculos de causalidad (Rojas, 2015). Asimismo, se caracterizó por ser de diseño no experimental, ya que no se aplicaron tratamientos para manipular alguna variable, y de corte transversal, porque los instrumentos se aplicaron en una única ocasión (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2. Ámbito temporal y espacial

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo entre los meses de octubre y noviembre de 2025. El proceso de la investigación se desarrolló en una empresa privada ubicada en el distrito de San Isidro, Lima Metropolitana.

3.3. Variables

3.3.1. *Variable 1: Inteligencia emocional*

3.3.1.1. Definición conceptual. Es el conjunto de habilidades y destrezas de índole personal, emocional y social que determinan la capacidad de adaptación y afrontamiento frente a las demandas y presiones del entorno (Bar-On, 1997).

3.3.1.2. Definición operacional. Se operacionalizó a través de los puntajes del inventario de inteligencia emocional (I-CE) de Bar-On.

3.3.2. *Variable 2: Liderazgo*

3.3.2.1. Definición conceptual. Es una capacidad aprendida y ejercida que permite a una persona influir positivamente en los demás para alcanzar un propósito valioso, común y humano, dentro de una relación entre pares en la que todos se reconocen como iguales y quedan satisfechos, experimentando una sensación de ganancia compartida (Fischman, 2000).

3.3.2.2. Definición operacional. Se empleó la Escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal de Fischman (2000).

3.4. Población y muestra

En la presente investigación, la población estuvo conformada por un total de 500 colaboradores asesores de negocios, de una empresa privada del sector financiero, con edades comprendidas entre 18 y 65 años.

La muestra final estuvo compuesta por 305 colaboradores que participaron en el estudio. El tamaño muestral se estimó mediante el programa GPower (Faul et al., 2009), obteniéndose un mínimo de 193 participantes. Este cálculo se basó en la detección de una correlación de $r = .30$ (efecto medio), para una prueba de correlación bivariada bilateral, un nivel de significancia de $\alpha = .05$ y una potencia estadística de $(1 - \beta) = .80$ (véase Anexo E).

Tabla 1

Características sociodemográficas de los participantes

Sexo			
Categoría	<i>f</i>	<i>%</i>	
Femenino	117	38.4	
Masculino	188	61.6	
Edad			
Media		33.03	
Desviación estándar		5.715	
Mínimo		20	
Máximo		53	
Cargo			
Tipo	Nivel	f	%
Grupal	Semi Senior	12	3.90%
	Senior	93	30.60%
	Junior	5	1.60%
Individual	Semi Senior	54	17.70%
	Senior	141	46.40%

Nota. *f* = frecuencia, % = porcentaje

En la Tabla 1 se observó que para los 305 colaboradores, ha predominado el sexo masculino (61.6 %, $f = 188$). En cuanto a la edad, presentaron una media de 33.03 años ($DE = 5.72$), entre los 20 y 53 años, lo que indica una población laboral mayoritariamente adulta joven. Respecto al cargo, asesores de negocios se evidencia una mayor concentración en

posiciones individuales de nivel senior (46.4 %, $f = 141$), seguido del nivel grupal senior (30.6 %, $f = 93$).

El muestreo utilizado fue el de *conveniencia*, siendo *no probabilístico*, no se utilizó el azar, además de que permitió determinar de forma intencional la cantidad y la convocatoria de voluntarios (Mulisa, 2022).

Para la selección de los participantes se establecieron criterios. Los criterios de inclusión consideraron a colaboradores con edades entre 18 y 65 años, con al menos seis meses de antigüedad en la empresa, que desempeñen cargos operativos, administrativos o de supervisión. Asimismo, se incluyó a los trabajadores que laboran en las sedes de Lima Metropolitana, siempre que aceptaron participar voluntariamente y firmaron el consentimiento informado.

Por su parte, los criterios de exclusión comprendieron a los colaboradores con menos de seis meses de antigüedad en la empresa, a quienes no otorgaron su consentimiento o no desearon participar en la investigación, así como a aquellos que se encontraron con licencia médica, vacaciones o permisos prolongados durante el período de recolección de datos.

3.5. Instrumentos

3.5.1. *Inventario de Inteligencia Emocional (I-CE)*

Fue desarrollado por Bar-On (1997) en Canadá con el objetivo de evaluar el funcionamiento emocional y social a partir de competencias, habilidades y facilitadores que sustentan la adaptación. En el Perú, la adaptación fue realizada por Ugarriza (2001).

Presenta una estructura de cinco componentes y quince subcomponentes, con 133 ítems (véase anexo B), que se responden mediante una escala tipo Likert de cinco puntos: 1 = Rara vez o nunca es mi caso, 2 = Pocas veces es mi caso, 3 = A veces es mi caso, 4 = Muchas veces es mi caso, 5 = Con mucha frecuencia o siempre es mi caso. Estos se califican según los baremos que se pueden observar en el trabajo de Ugarriza (2001).

La administración puede efectuarse de manera individual o colectiva, en contextos educativos, clínicos y organizacionales, con una duración aproximada de 25 a 35 minutos; se recomienda garantizar condiciones ambientales adecuadas, lectura comprensiva de instrucciones y control de sesgos de respuesta, así como el uso de normas locales para la interpretación.

En cuanto a sus propiedades psicométricas en población peruana, Ugarriza (2001) reportó, a partir de un análisis factorial confirmatorio de segundo orden, cargas factoriales entre .61 y .92, que respaldan la estructura propuesta. La consistencia interna, estimada mediante α de Cronbach, fue muy alta para el puntaje total ($\alpha = .93$) y adecuada para los componentes, con valores que oscilan entre .77 y .91.

Con la muestra del estudio se realizó un análisis psicométrico complementario. En la Tabla 2 se observa que los coeficientes de confiabilidad del I-CE de Bar-On presentan valores adecuados en todos sus componentes. Específicamente, el componente intrapersonal ($\alpha = .823$; $\omega = .854$), interpersonal ($\alpha = .791$; $\omega = .836$), adaptabilidad ($\alpha = .764$; $\omega = .802$), manejo del estrés ($\alpha = .782$; $\omega = .829$) y estado de ánimo general ($\alpha = .815$; $\omega = .847$) superando el punto de corte recomendado de .70, lo que indica confiabilidad adecuada (Viladrich et al., 2017).

Tabla 2

Confiabilidad del I-CE de Bar-On

Componente	α	ω	Nº ítems
Componente intrapersonal (CIA)	.82	.85	40
Componente interpersonal (CIE)	.79	.83	29
Componente de adaptabilidad (CAD)	.76	.8	26
Componente de manejo del estrés (CME)	.78	.82	19
Componente del estado de ánimo general (CAG)	.81	.84	17

Nota. α = alfa de Cronbach, ω = omega de McDonald.

En la tabla 3, respecto a la validez, las correlaciones entre dimensiones son de dirección directa, magnitud media (entre .42 y .60) y estadísticamente significativas ($p < .01$). Este patrón

evidencia adecuada validez interna de constructo (Sireci, 2007), al reflejar coherencia entre componentes del I-CE. Destaca la relación entre el componente intrapersonal y el estado de ánimo general, teóricamente consistente.

Tabla 3

Correlaciones entre dimensiones del I-CE de Bar-On

Componente	1	2	3	4	5
1. Intrapersonal	—				
2. interpersonal	.483***	—			
3. Adaptabilidad	.527***	.468***	—		
4. Manejo del estrés	.451***	.426***	.556***	—	
5. Estado de ánimo general	.603***	.509***	.589***	.547***	—

Nota. *** $p < .01$; correlaciones *rho* de Spearman.

3.5.2. Escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal (EELPI)

Fue desarrollada por Fischman (2000) en el Perú, con el objetivo de evaluar conductas y percepciones asociadas al liderazgo en los ámbitos personal e interpersonal. El instrumento fue adaptado por Chávez (2007).

La escala presenta una estructura compuesta por dos secciones: Liderazgo personal, organizada en cuatro dimensiones, y Liderazgo interpersonal, organizada en dos dimensiones, sumando un total de 131 ítems. El formato de respuesta es tipo Likert de cinco puntos, anclado de 1 = Totalmente en desacuerdo o Nunca a 5 = Totalmente de acuerdo o Siempre; se responde marcando el grado de acuerdo o la frecuencia percibida para cada enunciado.

La administración puede realizarse de forma individual o colectiva en contextos educativos y organizacionales; considerando la longitud del instrumento, se estima una duración aproximada de 25 a 35 minutos, recomendándose garantizar condiciones adecuadas de aplicación y lectura de instrucciones. Sobre la corrección de los puntajes, mayores detalles

en el trabajo de Chávez (2007).

Respecto a sus propiedades psicométricas, se cuenta con evidencia de validez a través del juicio de expertos en la adaptación (Chávez, 2007). En particular, Martínez (2021) informó un $\alpha = .98$, indicador de excelente fiabilidad.

Se realizó un análisis psicométrico con los datos de la muestra. En la Tabla 4 se evidenció que los coeficientes de confiabilidad son adecuados en todos sus subcomponentes, con valores superiores al criterio mínimo de .70 (Viladrich et al., 2017). Así para el componente personal, los subcomponentes de control del ego ($\alpha = .781$; $\omega = .804$), equilibrio emocional ($\alpha = .826$; $\omega = .847$), desapego ($\alpha = .747$; $\omega = .769$) y responsabilidad personal ($\alpha = .803$; $\omega = .824$). En el componente interpersonal, el trabajo en equipo ($\alpha = .835$; $\omega = .857$) y las habilidades gerenciales ($\alpha = .792$; $\omega = .813$) presentan valores adecuados.

Tabla 4

Confiabilidad de la EELPI

Componentes	Subcomponentes	α	ω	Nº ítems
Liderazgo personal	Control del ego	.781	.804	20
	Equilibrio emocional	.826	.847	21
	Desapego	.747	.769	20
	Responsabilidad personal	.803	.824	20
Liderazgo interpersonal	Trabajo en equipo	.835	.857	25
	Habilidades gerenciales	.792	.813	25

Nota. α = alfa de Cronbach, ω = omega de McDonald.

En la tabla 5, las correlaciones entre subcomponentes evidencian relaciones de dirección directa, significativas, consistentes con la estructura teórica, siendo evidencia de validez interna de constructo (Sireci, 2007). En liderazgo personal, las asociaciones oscilan entre .417 y .581, indicando adecuada convergencia sin redundancia. En liderazgo interpersonal, la correlación entre dimensiones (.624) refleja coherencia conceptual. En conjunto, los resultados respaldan validez convergente y discriminante del instrumento, en

línea con la literatura psicométrica contemporánea.

Tabla 5

Correlaciones entre subcomponentes de la EELPI

Liderazgo personal				
Subcomponente	1	2	3	4
1. Control del ego	—			
2. Equilibrio emocional	.523***	—		
3. Desapego	.417***	.489***	—	
4. Responsabilidad personal	.556***	.581***	.462***	—
Liderazgo interpersonal				
Subcomponente	1	2		
1. Trabajo en equipo	—			
2. Habilidades gerenciales	.624***			—

Nota. CE = Control del ego; EE = Equilibrio emocional; D = Desapego; RP = Responsabilidad personal; TE = Trabajo en equipo; HG = Habilidades gerenciales; $p < .01$; correlaciones *rho* de Spearman.

3.6. Procedimientos

Antes de la aplicación se solicitó el permiso a la institución para poder invitar a sus colaboradores a la investigación. Luego, la recolección de datos se realizó de manera virtual, a través de un formulario que fue difundido mediante el correo de Outlook a los colaboradores de la empresa.

En la invitación y el consentimiento contenido en el formulario, se informó a los participantes sobre el propósito de la evaluación, el uso de los resultados y cualquier otro aspecto relevante. Al estar virtualizados los cuestionarios, se descargaron los datos, filtrándose aquellos con información incompleta, preguntas omitidas o vacías. Permitiendo luego la construcción de la base de datos en una hoja de cálculo.

3.7. Análisis de datos

Luego de la aplicación, para el análisis de los datos, se utilizó el programa Jamovi 2.7.7

(The jamovi project, 2025). El plan de análisis se correspondió con los objetivos planteados.

Así, para el análisis inferencial se aplicó el coeficiente de Kolmogorov-Smirnov, que mostró que no se obtuvieron evidencias de normalidad en los datos. Por ello se utilizó el coeficiente de correlación *rho* de Spearman (Martínez et al., 2009) con el fin de determinar la correlación entre las variables según los objetivos general y específicos planteados.

Se presentaron los intervalos de confianza al 95 % según remuestreos (De los Reyes y Padilla, 2023). Asimismo, se aseguró el cumplimiento del criterio de significancia estadística, siendo el valor mínimo tolerado $p < .05$. Complementando con los valores para interpretar la magnitud considerados por Dominguez-Lara (2018).

Para los objetivos específicos descriptivos, se analizaron los niveles de IE y de liderazgo para los colaboradores, empleando el análisis de frecuencias, utilizando la corrección sugerida al respecto.

3.8. Consideraciones éticas

Para el desarrollo del trabajo, se tuvieron en cuenta las recomendaciones de comportamiento ético cuando se realiza investigación en internet (Hoerger y Currell, 2012), teniendo en cuenta que la presentación de los formularios fuera adecuada para su lectura, su fácil acceso por los que responden, así como evitar toda forma de coacción.

Por otro lado se garantizó a los participantes el completo anonimato codificando y evitando generar datos que permitan su identificación (Veatch, 2020). Sus respuestas no generaron algún tipo de riesgo o consecuencia negativa más que el estrés propio de llenar formularios. En concordancia, el formulario incluyó una hoja de consentimiento, donde se preguntaba su deseo de participar y se les explicaba los detalles del estudio (Hardman y Hutchinson, 2023). Por lo que su participación fue plenamente voluntaria.

IV. RESULTADOS

Tabla 6

Prueba de normalidad para inteligencia emocional y liderazgo

Variable / Componente	<i>K-S</i>	<i>p</i>
Inteligencia emocional (global)	.091	< .001
Componente intrapersonal (CIA)	.087	< .001
Componente interpersonal (CIE)	.079	< .001
Componente de adaptabilidad (CAD)	.083	< .001
Componente manejo del estrés (CME)	.095	< .001
Componente estado de ánimo general (CAG)	.076	< .001
Liderazgo (global)	.088	< .001
Liderazgo personal	.092	< .001
Liderazgo interpersonal	.081	< .001

Nota. *K-S* = estadístico de la prueba de Kolmogorov-Smirnov; *p* = valor de significancia estadística.

Los resultados de la prueba de Kolmogorov–Smirnov evidencian que todas las variables presentan valores de significancia inferiores a .001, indicando el incumplimiento del supuesto de normalidad en los datos. En función de ello, se optó por el uso del coeficiente rho de Spearman (Okoye y Hosseini, 2024) para el análisis de las relaciones entre las variables y sus respectivos componentes.

Tabla 7*Relación entre la IE y el liderazgo personal e interpersonal*

Variables	ρ	IC 95%	p
IE – Liderazgo personal	.571	[.452, .673]	< .001
IE – Liderazgo interpersonal	.612	[.503, .704]	< .001
IE – Liderazgo total	.643	[.541, .722]	< .001

Nota. ρ = coeficiente no paramétrico de Spearman; p = valor de significancia estadística.

En la Tabla 7 se observaron relaciones significativas ($p < .001$) entre la IE con el liderazgo personal ($\rho = .571$), interpersonal ($\rho = .612$), así como en forma global ($\rho = .643$). Los tamaños de efecto se ubican en el rango grande ($\rho \geq .5$; Dominguez-Lara, 2018) evidenciando información compartida considerable entre las variables, lo que además significa que no se originan en el azar.

Tabla 8*Relación entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo personal e interpersonal*

Variables	ρ	IC 95%	p
Intrapersonal – Liderazgo personal	.612	[.491, .693]	< .001
Intrapersonal – Liderazgo interpersonal	.553	[.434, .652]	< .001

Nota. ρ = coeficiente no paramétrico de Spearman; p = valor de significancia estadística.

En la Tabla 8 correspondiente se evidenció que la dimensión intrapersonal se correlaciona de forma directa y significativa ($p < .001$) con el liderazgo personal ($\rho = .612$) y con el liderazgo interpersonal ($\rho = .553$). Los tamaños de efecto para estas correlaciones se consideraron en el rango grande ($\rho \geq .5$; Dominguez-Lara, 2018).

Tabla 9*Relación entre la dimensión interpersonal y el liderazgo personal e interpersonal*

Variables	<i>rho</i>	IC 95%	<i>p</i>
Interpersonal – Liderazgo personal	.521	[.401, .634]	< .001
Interpersonal – Liderazgo interpersonal	.663	[.562, .743]	< .001

Nota. *rho* = coeficiente no paramétrico de Spearman; *p* = valor de significancia estadística.

En la Tabla 9 se evidenció que la dimensión interpersonal se correlaciona de forma directa y significativa ($p < .001$) con el liderazgo personal ($rho = .521$) y con el liderazgo interpersonal ($rho = .663$). Los coeficientes obtenidos presentaron tamaños de efecto grandes, al superar el umbral de $rho \geq .5$ establecido por Dominguez-Lara (2018).

Tabla 10*Relación entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal*

Variables	<i>rho</i>	IC 95%	<i>p</i>
Adaptabilidad – Liderazgo personal	.542	[.422, .642]	< .001
Adaptabilidad – Liderazgo interpersonal	.583	[.471, .673]	< .001

Nota. *rho* = coeficiente no paramétrico de Spearman; *p* = valor de significancia estadística.

En la Tabla 10 se encontró que la dimensión adaptabilidad se correlaciona de forma directa y significativa ($p < .001$) con el liderazgo personal ($rho = .542$) y con el liderazgo interpersonal ($rho = .583$). En términos de magnitud, se clasificaron como de efecto grande, en concordancia con el criterio de $rho \geq .5$ (Dominguez-Lara, 2018). Esto evidencia que la capacidad de adaptación emocional se vincula de manera consistente con ambos tipos de liderazgo.

Tabla 11*Relación entre la dimensión manejo de estrés y el liderazgo personal e interpersonal*

Variables	<i>rho</i>	IC 95%	<i>p</i>
Manejo del estrés – Liderazgo personal	.493	[.363, .602]	< .001
Manejo del estrés – Liderazgo interpersonal	.461	[.331, .584]	< .001

Nota. *rho* = coeficiente no paramétrico de Spearman; *p* = valor de significancia estadística.

En la Tabla 11 se observó que la dimensión manejo del estrés se correlaciona de forma directa y significativa ($p < .001$) con el liderazgo personal ($rho = .493$) y con el liderazgo interpersonal ($rho = .461$). Los tamaños de efecto son medios a grandes (cerca de .50; Domínguez-Lara, 2018). Estos resultados sugieren que la regulación del estrés contribuye de manera relevante al desarrollo del liderazgo, aunque con menor intensidad en comparación con otras dimensiones.

Tabla 12*Relación entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal*

Variables	<i>rho</i>	IC 95%	<i>p</i>
Estado de ánimo – Liderazgo personal	.572	[.454, .673]	< .001
Estado de ánimo – Liderazgo interpersonal	.614	[.507, .701]	< .001

Nota. *rho* = coeficiente no paramétrico de Spearman; *p* = valor de significancia estadística.

En la Tabla 12 se evidenció que la dimensión estado de ánimo general se correlaciona de forma directa y significativa ($p < .001$) con el liderazgo personal ($rho = .572$) y con el liderazgo interpersonal ($rho = .614$). Siendo de efecto grande ($\geq .50$; Domínguez-Lara, 2018). Esto indica que un estado de ánimo positivo se asocia de manera importante con mayores niveles de liderazgo en ambas dimensiones.

Tabla 13*Niveles de IE en los colaboradores*

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	57	18.70%
Medio	175	57.30%
Alto	73	24.00%
Total	305	100%

Nota. *f* = frecuencia, % = porcentaje

En la Tabla 13 se observó que la mayoría de los colaboradores presenta un nivel medio de inteligencia emocional (57.30 %), seguido de alto (24.00 %) y de bajo (18.70 %). Estos resultados indican que, en términos generales, los colaboradores poseen habilidades emocionales funcionales, aunque no necesariamente óptimas.

Tabla 14*Niveles de liderazgo en los colaboradores*

Variable		Bajo	Medio	Alto
Liderazgo personal	<i>f</i>	68	158	79
	%	22.30%	51.80%	25.90%
Liderazgo interpersonal	<i>f</i>	61	170	74
	%	20.00%	55.70%	24.30%
Liderazgo total	<i>f</i>	64	165	76
	%	21.00%	54.10%	24.90%

Nota. *f* = frecuencia, % = porcentaje

En la Tabla 14 se evidenció que la mayoría de los colaboradores presenta un nivel medio de liderazgo total (54.10 %), seguido de alto (24.90 %) y de bajo (21 %). Estos hallazgos indican que predominan niveles intermedios de liderazgo en la muestra, lo que sugiere la presencia de competencias básicas para la autogestión y la interacción con otros, aunque con oportunidades de fortalecimiento.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana. Los resultados evidenciaron una relación directa y significativa entre ambas variables, tanto con el total como sus componentes personal e interpersonal. Este hallazgo es coherente con lo reportado por Bernal (2022), quien en una muestra de trabajadores bancarios del BCP encontró igualmente una correlación positiva moderada entre IE y liderazgo efectivo. En el plano internacional, García (2022) confirmó esta relación en el sector financiero colombiano, mientras que Bhandari et al. (2024) en bancos comerciales de Nepal. Lo que sugiere que esta asociación se mantiene de forma consistente en contextos financieros.

Asimismo, el resultado se respalda teóricamente en el planteamiento de Fischman (2000), quien concibe el liderazgo como una capacidad aprendida que requiere gestionar las propias emociones y las ajenas para influir positivamente en otros, lo que implica que el desarrollo emocional actúa como una base sobre la cual se construyen las competencias de liderazgo. Esto también se observa en los componentes (4 I) explicados por Ellen (2016), donde el liderazgo va más allá de solo tener autoridad, sino que además consiste en generar motivación, ser ejemplo y tener en cuenta a los seguidores. Por lo que la integración entre ambas variables se encuentra justificada incluso empíricamente en los metaanálisis de Miao et al. (2018) y de Doğru (2022).

En relación con el primer objetivo específico, se determinó una relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y ambas formas de liderazgo, siendo la asociación con el liderazgo personal la de mayor magnitud. Este hallazgo es congruente con lo reportado por Rojas y Soplopucó (2023), quienes encontraron que la gestión de las competencias emocionales internas se vinculaba con mayores conductas de liderazgo transformacional en colaboradores bancarios de Huánuco.

Esto se explica teóricamente debido a que, según Bar-On (2006) el componente intrapersonal integra habilidades que constituyen el fundamento del autoliderazgo que describe Fischman (2000), es decir, la capacidad de dirigirse a uno mismo antes de poder influir eficazmente en otros. También Bass (1985) destacaba la relevancia de que el líder sea considerado un símbolo que inspire a través de valores a sus seguidores.

Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados mostraron que la dimensión interpersonal se relaciona de forma directa y significativa con el liderazgo, siendo la asociación con el liderazgo interpersonal la más elevada de este bloque. Este resultado encuentra apoyo en el estudio de Salguero y García (2024), quienes, en líderes del sector servicios ecuatoriano, evidenciaron que la empatía y las habilidades sociales se asociaban consistentemente con una mejor gestión de equipos y construcción de confianza.

Desde la teoría de Bar-On (1997), la empatía y las relaciones interpersonales, subcomponentes de esta dimensión, son precisamente las herramientas que permiten establecer los vínculos de reciprocidad y cooperación que Fischman (2005) describe como núcleo del liderazgo interpersonal. Por lo que estas competencias caracterizadas por estar orientadas hacia los demás se vinculan con mayor intensidad con aquellas conductas de liderazgo centradas en motivar y generar confianza.

En cuanto al tercer objetivo específico, se identificó una relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal, con magnitudes similares en ambas direcciones. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Bellota (2022), quien encontró que la adaptabilidad fue una de las dimensiones de la IE fuertemente asociadas con los estilos de liderazgo en su estudio realizado en Cuzco. Así como con lo señalado por Sandoval (2021), quien también identificó que la gestión emocional flexible se vinculaba con la adopción de estilos de liderazgo más eficaces en personal de empresa piurana.

Desde la teoría de Bar-On (2006) se describe la adaptabilidad como la capacidad de

solución de problemas, prueba de realidad y conductas con flexibilidad. Este conjunto de habilidades guarda coherencia directa con el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard (1969), puesto que la eficacia del líder depende de su destreza para el ajuste continuo del estilo directivo a las circunstancias cambiantes. Asimismo, Bass (1985), señaló que la estimulación intelectual, requiere que el líder promueva el pensamiento creativo y el cuestionamiento de soluciones establecidas, relacionándose con la flexibilidad emocional expuesta.

Respecto al cuarto objetivo específico, se halló una relación directa y significativa entre el manejo del estrés y ambas formas de liderazgo, aunque las magnitudes obtenidas fueron las más bajas entre todas las dimensiones analizadas. Este resultado puede interpretarse a la luz de lo reportado por Bhandari et al. (2024), en Nepal, encontraron que el autocontrol emocional no resultó un predictor significativo de la efectividad del liderazgo, sugiriendo que esta dimensión, si bien se relaciona, tiene un impacto relativo menor.

Teóricamente, para Bar-On (1997), el manejo del estrés comprende la tolerancia a situaciones demandantes. Situaciones que son comunes en contextos financieros de alta presión, generando inclusive una cronicidad, documentada en el informe de Six Seconds (2024). Desde el modelo de Goleman (1995), la autorregulación, componente equivalente, constituye una condición necesaria pero no suficiente para el liderazgo: su ausencia puede perjudicar la conducción de equipos, pero su presencia no garantiza el ejercicio efectivo del mismo.

Luego, en relación con el quinto objetivo específico, los resultados evidenciaron una relación directa y significativa entre el estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal, con una magnitud equivalente a la encontrada para el objetivo general. Este hallazgo es coherente con lo señalado por Flores (2023), quien en docentes universitarios de Piura encontró que el desarrollo socioemocional se vinculó con mayores niveles de comunicación inspiradora y reconocimiento, componentes del liderazgo efectivo. Asimismo

Rodríguez (2023) halló que los directivos con mayores niveles de IE, incluyendo una orientación positiva y optimista, tendían a ejercer un liderazgo transformacional más consistente.

Al respecto, Bar-On (2006) sostiene que el estado de ánimo general no solo refleja la experiencia de bienestar subjetivo del individuo, sino que actúa como un facilitador de todas las demás competencias. Esto converge con lo expuesto por Bass (1985), quien explicó que el líder presenta una capacidad de motivación inspiradora y de transmitir entusiasmo al equipo para que este perciba su trabajo como significativo.

En cuanto al sexto objetivo específico, orientado a describir los niveles de inteligencia emocional, se encontró que más de la mitad de los colaboradores se ubica en un nivel medio, con una minoría en el nivel bajo y una proporción cercana a la cuarta parte en el nivel alto. Este panorama es consistente con los hallazgos de Aguilar (2022), quien en colaboradores de una empresa financiera ecuatoriana también identificó un predominio del nivel alto-medio de inteligencia emocional.

A nivel teórico, esto significa, según Goleman (1995), que los colaboradores poseen un nivel base de estas competencias, pero que quizá habilidades como la autorregulación y las habilidades sociales representan aún áreas de oportunidad de mejora. Como lo señala Bar-On (1997), puesto que son destrezas factibles de ser desarrolladas y fortalecidas. Más aún considerando su relevancia en un entorno de alta exigencia como el microfinanciero.

Finalmente, respecto al séptimo objetivo específico, referido a los niveles de liderazgo personal e interpersonal, se observó que la mayoría de los colaboradores se concentra en el nivel medio, con una distribución similar entre los niveles bajo y alto. Este resultado guardó concordancia con lo hallado por Bellota (2022), quien en empleados administrativos de una universidad privada cusqueña también identificó que las conductas de liderazgo no estaban plenamente desarrolladas en la mayor parte del personal, y con Bernal (2022), quien señaló

que el 59 % presentaba un nivel alto, aunque al mismo tiempo observó dificultades para autogestionarse como líderes personales.

En esa línea, lo encontrado significa que, según Fischman (2005), el liderazgo personal requiere del desarrollo de habilidades internas de alta exigencia y que por lo general son obviadas, como el control del ego, las cuales se consolidan luego de un proceso de cambio e intervención. Asimismo, al ser la base del interpersonal (Fischman, 2000), se espera que si la dimensión más compleja y exigente no se ha consolidado, tampoco se considerará la que depende de ella. Complementándose con Bass (1985), donde un liderazgo transformacional requiere no solo habilidades de dirección, sino también otros aspectos que se fundamentan en los valores y cualidades de la persona que es el líder.

Si bien se lograron comprobar las hipótesis planteadas, el estudio presenta algunas limitaciones que deben considerarse. Se destaca el hecho de que solo se consideró una única empresa del sector, lo que restringe la generalización de los hallazgos a otros sectores de la provincia de Lima y más aún a nivel nacional. Asimismo, el diseño utilizado no ha permitido establecer relaciones de causalidad entre las variables, explorar la evolución durante el ciclo operativo o la experiencia laboral de las variables, y tampoco analizar alguna estrategia que permita generar un cambio (Solem, 2015). Por lo que las oportunidades están presentes para los siguientes psicólogos que puedan ampliar el conocimiento de esta problemática.

Finalmente, al tratarse de instrumentos de autorreporte, existe la posibilidad de que las respuestas estén influenciadas por un intento de los colaboradores de mostrar una imagen más positiva o aceptable, lo que podría superarse en futuras investigaciones ya sea medirla o utilizando otras formas de evaluación como tareas (Neuberger, 2016).

VI. CONCLUSIONES

6.1. Se hallaron relaciones directas y significativas entre la inteligencia emocional y el liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana, lo que implica que un mayor desarrollo de las competencias emocionales se vincula con un ejercicio efectivo del liderazgo, a nivel personal e interpersonal.

6.2. Se determinaron relaciones directas y significativas entre la dimensión intrapersonal de la IE y ambas formas de liderazgo, lo que indica que la capacidad de reconocer y gestionar las propias emociones favorece tanto el autoliderazgo como las habilidades para orientar a otros.

6.3. Se encontraron relaciones directas y significativas entre la dimensión interpersonal y el liderazgo personal e interpersonal, lo que evidencia que las habilidades para comprender y responder a las emociones de otros potencian la influencia positiva sobre el entorno laboral y la gestión de uno mismo en el rol de líder.

6.4. Se establecieron relaciones directas y significativas entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal, lo que señala que la capacidad de adaptarse con flexibilidad a situaciones cambiantes se vincula con un liderazgo más flexible y eficaz en contextos dinámicos como el microfinanciero.

6.5. Se evidenciaron relaciones directas y significativas entre la dimensión de manejo de estrés y el liderazgo personal e interpersonal, evidenciando que la capacidad de tolerar el estrés y mantener la calma bajo presión constituye un factor relevante para el ejercicio del autoliderazgo y las habilidades para orientar a otros en el ámbito organizacional.

6.6. Se determinaron relaciones directas y significativas entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal, lo que indica que mantener un estado ecuánime y una actitud motivada se vincula con una mayor capacidad de influir positivamente tanto en el desempeño individual como líder como en la conducción del equipo de trabajo.

6.7. Se identificó que la mayoría de los colaboradores presentó un nivel medio de inteligencia emocional, seguido por un grupo con nivel alto y una proporción menor con nivel bajo, evidenciando que las competencias emocionales se encuentran en proceso de desarrollo.

6.8. Se halló que los niveles de liderazgo, y los componentes personal e interpersonal en los colaboradores se concentran predominantemente en el nivel medio, lo que sugiere que los colaboradores aún se encuentran consolidando tanto las habilidades de gestión interna como líderes, que a su vez sustentan las competencias de dirección a los compañeros de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. A los altos directivos de la empresa de microfinanzas, socializar los resultados de la presente investigación con el área de recursos humanos y los líderes de equipo, a fin de que los hallazgos orienten las estrategias de gestión del talento humano.

7.2. A la organización, diseñar e implementar programas de formación en inteligencia emocional dirigidos a todos los niveles de la empresa, priorizando el fortalecimiento de las dimensiones con mayor impacto en el liderazgo, como la dimensión interpersonal y el estado de ánimo general.

7.3. Al área de recursos humanos, incorporar la evaluación de competencias emocionales como parte del proceso de selección, promoción y desarrollo profesional del personal, reconociendo su valor predictivo sobre el potencial de liderazgo.

7.4. A los responsables de capacitación, diseñar talleres vivenciales orientados al fortalecimiento del manejo del estrés y la adaptabilidad, dado que estas dimensiones influyen directamente en la capacidad de los colaboradores para liderar eficazmente en entornos de alta exigencia como el sector microfinanciero.

7.5. A los investigadores, realizar estudios con diseños longitudinales que permitan evaluar el efecto de intervenciones en inteligencia emocional sobre el desarrollo del liderazgo a lo largo del tiempo, ampliando así la comprensión de esta relación en contextos organizacionales peruanos.

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2022). *La inteligencia emocional en el personal de una empresa financiera de la ciudad de Quito en el periodo octubre 2021 a marzo 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26443>
- Antonopoulou, H. (2024). The Value of Emotional Intelligence: Self-Awareness, Self-Regulation, Motivation, and Empathy as Key Components. *Technium Education and Humanities*, 8, 78-92. <https://doi.org/10.47577/teh.v8i.9719>
- Aquino, M. K. A., Bumacod, A. M., Calapine, A. G., Yaco, J. M. T., Dimailig, M. L., Amores, A. P. y Francisco, J. (2025). Interpersonal and intrapersonal leadership competencies: an interpretative phenomenological analysis on effective leadership strategies. *Frontiers in Psychology*, 16(1), 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1553620>
- Avolio, B. J., Luthans, F. y Walumbwa, F. O. (2004). *Authentic Leadership: Theory Building for Veritable Sustained Performance*. Gallup Leadership Institute, University of Nebraska.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): a test of emotional intelligence*. Multi-Health Systems, Inc.
- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18 Supl, 13–25. <https://www.psicothema.com/contenido?num=20061005>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press / Collier Macmillan.
- Bellota, M. (2022). *Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en empleados administrativos de una universidad privada de la ciudad de Cusco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/123258/Bellora_RM-

[SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Bernal, E. A. (2022). *Inteligencia emocional y liderazgo efectivo del personal en el Banco de Crédito del Perú, Norte Chico, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92614>
- Bhandari, M., Tiwari, G. y Dhakal, M. (2024). Effect of emotional intelligence on leadership effectiveness in Nepalese commercial banks. *Journal of Business and Management*, 8(2), 98–114. <https://doi.org/10.3126/jbm.v8i2.76134>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper y Row.
- Byars, L. L. y Rue, L. W. (2004). *Human resource management* (13.a ed.). McGraw-Hill.
- Casares Arrangoiz, D. (1994). *Liderazgo: capacidades para dirigir*. Fondo de Cultura Económica.
- Chávez, E. M. (2007). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional de la UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/2455>
- De los Reyes, J. M. V. y Padilla, M. A. (2023). *Estimation of correlation Confidence intervals via the bootstrap: Non-normal distributions*. En *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2618207/v1>
- Del Pino-Marchito, A., Galán-García, A. y Plaza-Mejía, M. del Á. (2025). The Hersey and Blanchard's situational leadership model revisited: Its role in sustainable organizational development. *World*, 6(2), 63. <https://doi.org/10.3390/world6020063>
- Doğru, Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Frontiers in Psychology*, 13(1), 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.611348>
- Dominguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación médica*, 19(4),

- 251–254. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>
- Ellen, B. P. (2016). Transformational leadership. En A. Farazmand (ed.), *Global encyclopedia of public administration, public policy, and governance*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_1343-1
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. y Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Fischman, D. (2000). *El camino del líder*. El Comercio.
- Fischman, D. (2005). *El líder interior*. El Comercio.
- Flores, M. (2023). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en docentes de una universidad privada de Piura* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/13591>
- Fuertes, M. E., Alarcón, B. y López, S. P. (2021). La educación superior: Liderazgo y competitividad en la educación financiera. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 70–79. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.253>
- García, E. E. (2022). *La influencia de la inteligencia emocional en las prácticas de los líderes en las organizaciones del sector financiero colombiano* [Tesis de maestría, Colegio de Estudios Superiores de Administración – CESA]. Repositorio Institucional CESA. <http://hdl.handle.net/10726/4948>
- Gardner, H. (2003). *La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Paidós.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam.

- Goleman, D. (2001). An EI-Based Theory of Performance. En C. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace* (pp. 27-44). Jossey-Bass.
- Hardman, D. y Hutchinson, P. (2023). Reglas, prácticas y principios: Poniendo los principios bioéticos en su lugar. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 29 (7), 1095–1099. <https://doi.org/10.1111/jep.13898>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hersey, P. y Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26–34. <https://psycnet.apa.org/record/1970-19661-001>
- Hoerger, M. y Currell, C. (2012). Ethical issues in Internet research. En S. J. Knapp, M. C. Gottlieb, M. M. Handelsman y L. D. VandeCreek (Eds.), *APA handbook of ethics in psychology, Vol. 2. Practice, teaching, and research* (pp. 385–400). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13272-018>
- Kotter, J. P. (1999). *La verdadera labor de un líder*. Editorial Norma.
- Livesey, P. V. (2017). Goleman-Boyatzis model of emotional intelligence for dealing with problems in project management. *Construction Economics and Building*, 17(1), 20–45. <https://search.informit.org/doi/10.3316/informit.763689403748521>
- Lussier, R. N. y Achua, C. F. (2005). *Liderazgo: teoría, aplicación, desarrollo de habilidades*. Thomson Learning.
- Martínez, G. M. (2021). *Relación entre inteligencia emocional y liderazgo en docentes de una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio institucional de la UPCH. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9559>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de rangos de Spearman: Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias*

- Médicas*, 8(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–34). Basic Books.
- Miao, C., Humphrey, R. H. y Qian, S. (2018). Emotional intelligence and authentic leadership: A meta-analysis. *Leadership y Organization Development Journal*, 39(5), 679–690. <https://doi.org/10.1108/LODJ-02-2018-0066>
- Mulisa, F. (2022). Sampling techniques involving human subjects: Applications, pitfalls, and suggestions for further studies. *International Journal of Academic Research in Education*, 8(1), 74-83. <https://doi.org/10.17985/ijare.1225214>
- Neuberger, L. (2016). Self-reports of information seeking: Is social desirability in play? *Atlantic Journal of Communication*, 24(4), 242–249. <https://doi.org/10.1080/15456870.2016.1208661>
- Okoye, K. y Hosseini, S. (2024). *Correlation Tests in R: Pearson Cor, Kendall's Tau, and Spearman's Rho*. In: R Programming. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-97-3385-9_12
- Prayoga, V., Marumpe, D. P., Daud, I. y Karsim, K. (2024). The Effect of Work Work Environment and Quality of Work Life on The Work Productivity of Generation Z With Mental Health as A Mediating Variable. *The Management Journal of Binaniaga*, 9(02), 163–178. <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i02.72>
- Rastogi, M. R., Kewalramani, S. y Agrawal, M. (2015). Models of emotional intelligence: Similarities and discrepancies. *Indian Journal of Positive Psychology*, 6(2). http://www.iahrw.com/index.php/home/journal_detail/19#list
- Real Academia Española [RAE]. (2025). Emoción. *Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/emoci%C3%B3n>

- Real Academia Española [RAE]. (2025). Inteligencia. *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/inteligencia?m=form>
- Real Academia Española [RAE]. (2025). Líder. *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/l%C3%ADder?m=form>
- Real Academia Española [RAE]. (2025). Liderazgo. *Diccionario de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/liderazgo?m=form>
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005). *Management* (8.^a ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Organizational behavior* (13.^a ed.). Pearson Education.
- Rodríguez, G. D. (2023). *Inteligencia emocional y liderazgo en directivos de la Corporación de Promoción Económica ConQuito en el periodo junio–agosto 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/31403>
- Rojas, C. R. y Soplopucó, M. J. (2023). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Big Bank Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/135555>
- Rojas, M. (2015). Tipos de investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria*, 16(1), 1–14.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2813052>
- Salguero, N. G. y García, C. P. (2024). Inteligencia emocional y liderazgo en las organizaciones: Emotional intelligence and leadership in organizations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 44–53.
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.2990>
- Salovey, P. y Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and*

- Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Sandoval, K. (2021). *Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los colaboradores de una empresa privada de la ciudad de Piura* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9014>
- Sireci, S. G. (2007). On validity theory and test validation. *Educational Researcher*, 36(8), 477–481. <https://doi.org/10.3102/0013189x07311609>
- Six Seconds. (2024). *State of the Heart 2024: New data on emotional intelligence, wellbeing, and the emotional recession*. Six Seconds. <https://www.6seconds.org/emotional-intelligence/research/>
- Solem R. C. (2015). Limitation of a cross-sectional study. *American journal of orthodontics and dentofacial orthopedics*, 148(2), 205. <https://doi.org/10.1016/j.ajodo.2015.05.006>
- The jamovi project. (2025). *Jamovi* (Version 2.7.7) [Computer software]. <https://www.jamovi.org>
- Ugarriza, N. (2001). La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn (I-CE) en una muestra de Lima Metropolitana. *Persona*, (4), 129–160. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118178005>
- Veatch, R. M. (2020). Reconciling Lists of Principles in Bioethics. *The Journal of Medicine and Philosophy: A Forum for Bioethics and Philosophy of Medicine*, 45 (4-5), 540-559. <https://doi.org/10.1093/jmp/jhaa017>
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. y Doval, E. (2017). A journey around alpha and omega to estimate internal consistency reliability. *Anales de Psicología*, 33(3), 755–782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Título	Inteligencia emocional y liderazgo en colaboradores de una empresa en Microfinanzas de Lima.	
Pregunta de investigación	¿Qué relación existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana, 2025?	
OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
O. GENERAL	H. GENERAL	Tipo de investigación
OG: Determinar la relación entre la inteligencia emocional y liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana	HG: Existe relación directa y significativa entre inteligencia emocional y liderazgo en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	Descriptivo-correlacional Diseño de investigación No experimental y transversal Población
O. ESPECÍFICOS	H. ESPECÍFICAS	500
OE1: Determinar la relación entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	HE1: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	Muestra 305 Muestreo No probabilístico por conveniencia
OE2: Determinar la relación entre la dimensión interpersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	HE2: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión interpersonal y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	Variables - Inteligencia Emocional - Liderazgo Instrumentos

OE3: Determinar la relación entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	HE3: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	Inventario de inteligencia de Bar-On Escala de Autoevaluación Sobre Liderazgo Personal e Interpersonal
OE4: Determinar la relación entre la dimensión manejo de estrés y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	HE4: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión manejo de estrés y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	
OE5: Determinar la relación entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	HE5: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión estado de ánimo general y el liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas en Lima Metropolitana.	
OE6: Describir los niveles de IE en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana.		
OE7: Describir los niveles de liderazgo personal e interpersonal en los colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima Metropolitana		

Anexo B. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Componente	Subcomponentes	Ítems	Valores	Escala de medición
Inteligencia emocional	Componente intrapersonal (CIA)	Comprensión emocional de sí mismo (CM)	+7, +9, -23, -35, -52, +63, +88, -116	Escala Likert: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)	Ordinal
		Asertividad (AS)	+22, +37, +67, -82, +96, -111, -126		
		Autoconcepto (AC)	+11, -24, +40, -56, -70, +85, +100, +114, +129		
		Autorrealización (AR)	+6-21-36-51-66 +81 +95 +110-125		
		Independencia (IN)	+3, -19, -32, -48, -92, -107, -121		
	Componente interpersonal (CIE)	Empatía (EM)	-18, +44, +55, +61, +72, +98, +119, +124		
		Relaciones interpersonales (RI)	-10, -23, +31, +39, +55, +62, -69, +84, +99, +113, -128		
		Responsabilidad social (RS)	+16, -30, -46, +61, +72, +76, +90, +98, +104, +119		
	Componente de adaptabilidad (CAD)	Solución de problemas (SP)	+1, +15, -29, +45, +60, -75, +89, -118		
		Prueba de la realidad (PR)	+8, -35, -38, -53, -68, -83, +88, -97, +112, -127		
		Flexibilidad (FL)	-14, -28, -43, -59, +74, -87, -103, -131		
	Componente de manejo del estrés (CME)	Tolerancia al estrés (TE)	+4, +20, +33, -49, -64, +78, -93, +108, -122		
		Control de los impulsos (CI)	+13, -27, -42, -58, -73, -86, -102, -110, -117, -130		
	Componente del estado de ánimo general (CAG)	Felicidad (FE)	-2, -17, +31, +47, +62, -77, -91, +105, +120		
		Optimismo (OP)	+11, +20, +26, +54, +80, +106, +108, -132		

Variable	Componentes	Subcomponentes	Ítems	Valores	Escala de medición
Liderazgo	Liderazgo personal	Control del ego	20	Escala tipo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo)	Ordinal
		Equilibrio emocional	21		
		Desapego	20		
		Responsabilidad personal	20		
	Liderazgo interpersonal	Trabajo en equipo	25		
		Habilidades gerenciales	25		

Anexo C. Consentimiento informado

Consentimiento informado

Usted ha manifestado interés en participar en el estudio “Inteligencia emocional y liderazgo en colaboradores de una empresa de microfinanzas de Lima”. Antes de decidir, lea atentamente lo siguiente. Su participación es completamente voluntaria.

Finalidad: El estudio busca analizar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo mediante cuestionarios estandarizados.

Procedimiento y duración: Se le invitará a completar encuestas en formato digital. El tiempo estimado total es de 20 a 30 minutos. Su participación se fundamenta en su consentimiento libre, específico, informado e inequívoco.

Riesgos y beneficios: Los riesgos son mínimos (posible incomodidad al responder). No hay beneficios directos; los resultados podrían aportar a la mejora de prácticas de gestión y bienestar laboral.

Confidencialidad y protección de datos: No se solicitarán ni conservarán datos personales. Sus respuestas serán anónimas y se analizarán de forma agregada. La aplicación y el consentimiento se realizarán de forma virtual por correo; su dirección de correo no será almacenada ni vinculada a las respuestas.

Conservación: Solo se conservarán datos completamente anonimizados y agregados para fines académicos.

Dudas y contacto: Puede formular preguntas en cualquier momento escribiendo a 2019008014@unfv.edu.pe.

Declaración de consentimiento: He leído y comprendido la información anterior. Confirmando que soy mayor de 18 años y participo de manera voluntaria. Para consentir, responda este formulario con: “ACEPTO PARTICIPAR”. Si no desea participar, responda: “NO ACEPTO”.

Anexo D: Ficha sociodemográfica

1. Sexo: () Masculino () Femenino

2. Edad: _____ años

3. Puesto de trabajo: _____

Anexo E: Estimación del tamaño de la muestra

