

**PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES ESCUTISTAS SOBRE LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL
SCOUTMASTER Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOGROS**

Por

Hilda Ivette Irizarry Morales

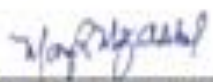
Disertación Doctoral sometida al Comité al Programa Doctoral en Educación del Recinto de San Germán de la Universidad Interamericana de Puerto Rico para optar por el grado de Doctor en Educación con especialidad en Gerencia y Liderazgos Educativos

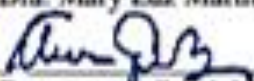
12 de mayo de 2021

**PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES ESCUTISTAS SOBRE LA INTELIGENCIA
EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL
SCOUTMASTER Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LOGROS**

Nosotros, los miembros del Comité de Disertación Doctoral y del Comité de Defensa de la estudiante Hilda Ivette Irizarry Morales, certificamos que la investigación sometida por ésta cumple con los requisitos para las disertaciones doctorales establecidas por el Programa Doctoral en Educación del Recinto de San Germán de la Universidad Interamericana de Puerto Rico y, para que así conste, firmamos certificando la aprobación de la misma.

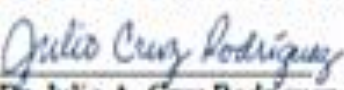
Aprobada: miércoles, 12 de mayo de 2021
Fecha

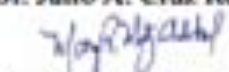

Dra. Mary Luz Martinez Aldebol, Presidenta del Comité


Dra. Aurora Graniela Rodriguez, Miembro del Comité

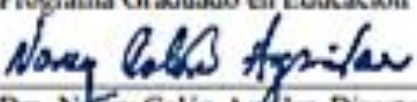

Dr. Ángel L. Sánchez Feliciano, Miembro del Comité


Dr. Juan José Ramirez II Rivera, Lector de Defensa

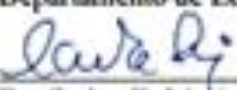

Dr. Julio A. Cruz Rodriguez, Lector de Defensa


Dra. Mary L. Martinez Aldebol, Coordinadora
Programa Graduado en Educación

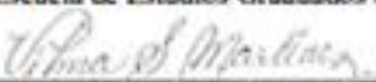
12 de mayo de 2021
Fecha


Dra. Nancy Colón Aguilar, Directora
Departamento de Educación y Educación Física

14 de mayo de 2021
Fecha


Dr. Carlos E. Irizarry Guzmán, Director
Escuela de Estudios Graduados e Investigación

18 de mayo de 2021
Fecha


Profesora. Vilma S. Martinez Toro
Decana Interina de Asuntos Académicos

18 de mayo de 2021
Fecha

Dra. Wanda I. Padilla Martínez



Editora

Francisco M. Quiñones, Sabana Grande, PR, 00637
(787) 413-8502
padilla.wanda@gmail.com

CERTIFICACIÓN DE LA EDITORA

Certifico que he leído, revisado y editado la disertación doctoral de la profesora Hilda Ivette Irizarry Morales titulada ***Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del scoutmaster y su relación con la motivación de logros***. La misma cumple con los parámetros establecidos en el *Manual de Publicación de American Psychological Association (7th ed.)* y el Manual de procedimientos relacionados con la disertación doctoral del Programa Doctoral en Educación (febrero 2014) de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán.

Para que sirva a los propósitos específicos de la solicitante, expido la presente certificación. Dado el martes, 25 de mayo de 2021 en Sabana Grande, Puerto Rico.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Wanda I. Padilla Martínez'. The signature is fluid and stylized, with a long horizontal stroke at the end.

Wanda I. Padilla Martínez
Profesora
Departamento de Educación de Puerto Rico

Certificación de autoría

Yo, Hilda Ivette Irizarry Morales certifico que la disertación doctoral titulada: **Percepción de los Jóvenes Escutistas sobre la Inteligencia Emocional y el Liderazgo Transformacional del Scoutmaster y su Relación con la Motivación de Logros**, la cual presento como requisito para optar por el Grado de Doctor en el Programa de Educación del Recinto de San Germán de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, es el producto de mi labor investigativa. Asimismo, doy fe que este trabajo es uno original e inédito.



Hilda Ivette Irizarry Morales

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros. Esta investigación se desarrolló utilizando un diseño no experimental cuantitativo de tipo transversal o transeccional, descriptivo y correlacional el cual se realizará sin manipular deliberadamente las variables. En este estudio participó una muestra de 128 sujetos, 64 del suroeste y 64 del noreste de Puerto Rico de una población de 400 jóvenes escutistas. El marco teórico de esta investigación consistió en: la teoría Gestalt sobre percepción (Köhler, 1920,1938), el modelo teórico de inteligencia emocional de Goleman (1995), la teoría sobre liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994) y la teoría de motivación de logros de McClelland (1989).

El estudio se llevó a cabo mediante reuniones con las tropas de jóvenes escutistas. Los datos se recopilaron a través de un cuestionario con escala de tipo Likert elaborado por la investigadora y validado por un panel de cinco expertos. Los resultados obtenidos en los cuestionarios se analizaron mediante el *Statistical Package for Social Sciencies* (SPSS), versión 25. Se calcularon las medidas de tendencia central: media, mediana y desviación estándar. Se realizó la prueba de coeficiente de correlación r de Pearson y las pruebas de estadísticas descriptivas e inferencial para contestar las preguntas de investigación.

Las conclusiones de esta investigación indicaron lo siguiente: (1) La percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas fue positiva en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y, por lo tanto, favorable. (2) La percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas fue positiva en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y, por lo tanto, favorable. (3) La motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas fue alta y, por lo tanto, favorable. (4) Existe una relación significativa entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros. A mayor percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas. (5) Existe una relación significativa entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros. A mayor percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas.

En esta investigación se recomienda para el escutismo: enriquecer la documentación utilizando las mismas variables en otras ramas, capitalizar la información percibida de sus jóvenes escutistas con el fin de robustecer las oportunidades. Para gerencia y liderazgos educativos, los resultados de esta investigación pueden ser divulgados para orientar a los estudiantes en su propuesta de investigación doctoral, ofrecer talleres de capacitación profesional, realizar el estudio en escuelas regulares y vocacionales, replicar

el estudio en otras áreas geográficas, realizar el estudio de forma cualitativa con otros grupos juveniles y ofrecer talleres de capacitación a directores escolares y organizaciones estudiantiles.

Prefacio

Porque al Señor se le ofrece siempre lo primero y lo mejor, dedico este hermoso trabajo a Dios Padre, Dios Hijo y Dios Espíritu Santo, porque Él vive dentro de mi alma. A Nuestra Señora de Fátima que me lleva en su corazón maternal y a San José en este año 2021, dedicado a él como protector de las familias.

Mi dedicatoria muy especial a unos seres maravillosos que me ha regalado el Señor de señores, a mis padres, Hilda y Juan por inculcar en mis los valores cristianos. A mis hermanos: Lourdes, John, Janice y mis sobrinos: Manolo, Ken, Jan Jan y Diego. A mis cuñados, Damarys y Gualy. A mi amiga y hermana, Agatha Amarilis y a J.J. “Coty”, primo, líderes escutistas que viven su día a día haciendo honor a la Ley y Promesa del *Scout* en cumplimiento de su deber hacia Dios y su patria y, para ayudar a los demás en todo momento. “Viva la Company, je” ¡Gracias por creer en mí!

Reconozco la labor, el esmero, la disposición, el apoyo incondicional de mi amiga y hermana del alma, Agatha Amarilis. Gracias por motivarme a retomar los estudios doctorales, gracias por sugerirme al movimiento escutista como tema de estudio. Sin tu ayuda, no hubiera sido posible la introducción a esta gran y centenaria organización en Puerto Rico. Tu diligencia en contactar los distritos y tropas me facilitaron todo el proceso de cooperación con el Concilio de los *Boy Scouts of America* en Puerto Rico, el pasado presidente, Dr. Ángel Velázquez, los *Scoutmasters*, los padres y los jóvenes escutistas, quienes fueron los protagonistas de nuestra investigación. Así como también reconozco tu iniciativa para que este documento de tesis pueda ser traducido al idioma inglés y que constituya un legado a nivel internacional en este momento histórico para el movimiento escutista.

Reconozco el apoyo recibido del excelente Comité de Disertación, Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, Dra. Aurora Graniela Rodríguez y Dr. Ángel L. Sánchez Feliciano, quienes caminaron conmigo durante estos dos años y medio de arduo trabajo, aportando sugerencias y recomendaciones sumamente acertadas.

Reconozco al panel de expertos que estuvieron disponibles para validar el instrumento de la investigación presentada, Dra Vivian Orama López, Dra. Diannette M. Soto Barreto, Dra. Maritza Vélez-Monagas, Dr. Julio Cruz Rodríguez y Dr. Juan José “Coty” Ramírez II Rivera.

Reconozco la labor del Profesor Lester Torres Rivera como experto estadístico, siempre disponible para clarificar mis dudas. Sus recomendaciones fueron muy valiosas para el análisis estadístico de los resultados de este estudio.

Reconozco la colaboración del pasado presidente del Concilio *Boy Scouts of America* en Puerto Rico, Dr. Ángel Velázquez y el compromiso de los Auspiciadores de las tropas, los *Scoutmasters*, padres y tropas participantes del estudio de los distritos Guaitiao y Yagüeka.

Reconozco el trabajo diligente de la Dra. Wanda I. Padilla Martínez en la etapa final de edición de este documento escrito.

Reconozco la labor titánica que la Universidad Interamericana realiza con cada uno de sus estudiantes fomentando la excelencia académica a través de sus profesores y personal administrativo y educando a las personas de diversos sectores de nuestra sociedad puertorriqueña y países hermanos.

Tabla de contenido

Página de aprobación	iii
Certificación de autoría	iv
Resumen	v
Prefacio	vii
Índice de tablas	viii
Índices de ilustraciones	xii
Índices de apéndices	xiii

Capítulo I: Introducción: Planteamiento del problema de investigación 1

Antecedentes	1
Problema de investigación	1
Propósito del estudio	12
Justificación	14
Marco teórico	17
Definiciones operacionales y términos del estudio	27

Capítulo II: Revisión de Literatura 28

Desarrollo del movimiento <i>Scout</i>	28
Inteligencia emocional	46
Liderazgo	52
Inteligencia emocional y liderazgo transformacional	57
Inteligencia emocional y motivación de logros	61
Jóvenes y motivación de logros en organizaciones	69
Síntesis de la revisión de literatura	75

Capítulo III: Método 77

Diseño de la Investigación	77
Participantes de investigación	79
Instrumentos de medición para recopilar la información	85
Procedimiento	88
Análisis estadístico	92

Capítulo IV: Resultados 94

Aspectos sociodemográficos	95
Pregunta uno	97
Pregunta dos	115

Pregunta tres	128
Pregunta cuatro	140
Pregunta cinco	141
Resumen de los hallazgos	142

Capítulo V: Discusión 146

Conclusiones 176

Limitaciones 176

Recomendaciones 177

Referencias 180

Apéndices 192

Índice de Tablas

- Tabla 1.** *Definiciones conceptuales y operacionales* 26
- Tabla 2.** *Perfil de la población de estudio* 76
- Tabla 3.** *Perfil de los participantes* 80
- Tabla 4.** *Tabla de Especificación del Cuestionario IE-LTF-ML-2019* 85
- Tabla 5.** *Herramientas de Análisis por Pregunta de Investigación* 93
- Tabla 6:** *Escala para interpretar la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del Scoutmaster* 98
- Tabla 7:** *Resultados de las puntuaciones de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster* 104
- Tabla 8:** *Resultados de la contestación al reactivo 3: Considera importante ayudar a los Scouts a desarrollar nuevas destrezas, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster* 105
- Tabla 9:** *Resultados de la contestación al reactivo 10: Demuestra que cumple la promesa y el juramento del Scout, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster* 106
- Tabla 10:** *Resultados de la contestación al reactivo 4: Considera importante cumplir con lo que espero aprender, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster* 107
- Tabla 11:** *Resultados de la contestación al reactivo 7: Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster* 108
- Tabla 12:** *Resultados de la contestación al reactivo 1: Demuestra que las opiniones de los miembros Scouts son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster* 109
- Tabla 13:** *Resultados de la contestación al reactivo 8: Colabora en la solución de conflictos de la tropa, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster* 110

- Tabla 14:** *Resultados de la contestación al reactivo 6: Posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster 111*
- Tabla 15:** *Resultados de la contestación al reactivo 9: Trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster 112*
- Tabla 16:** *Resultados de la contestación al reactivo 2: Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener la cohesión en la tropa, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster 113*
- Tabla 17:** *Resultados de la contestación al reactivo 5: Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster 114*
- Tabla 18:** *Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la Parte II del cuestionario sobre la inteligencia emocional del Scoutmaster 115*
- Tabla 19:** *Escala para interpretar la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del Scoutmaster 117*
- Tabla 20:** *Resultados de las puntuaciones de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster 121*
- Tabla 21:** *Resultados de la contestación al reactivo 19: Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster 122*
- Tabla 22:** *Resultados de la contestación al reactivo 20: Reconoce la importancia de lograr nuevos retos, de la Parte III Liderazgo transformacional del cuestionario 123*
- Tabla 23:** *Resultados de la contestación al reactivo 13: Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster 124*
- Tabla 24:** *Resultados de la contestación al reactivo 24: Toma en cuenta mis ideas, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster 125*
- Tabla 25:** *Resultados de la contestación al reactivo 23: Reconoce mi capacidad para reflexionar, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster 126*

- Tabla 26:** *Resultados de la contestación al reactivo 21: Aclara dudas de forma apropiada, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del cuestionario* **127**
- Tabla 27:** *Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la Parte II del cuestionario sobre el liderazgo transformacional del Scoutmaster* **128**
- Tabla 28:** *Escala para interpretar la motivación de los jóvenes escutistas en relación con el Scoutmaster* **129**
- Tabla 29:** *Resultados de las puntuaciones de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros* **133**
- Tabla 30:** *Resultados de la contestación al reactivo 30: Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa, de la Parte IV Motivación de logros del cuestionario* **134**
- Tabla 31:** *Resultados de la contestación al reactivo 32: Acepta que le ofrezcan ayuda, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas* **135**
- Tabla 32:** *Resultados de la contestación al reactivo 26: Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutista* **136**
- Tabla 33:** *Resultados de la contestación al reactivo 34: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas* **137**
- Tabla 34:** *Resultados de la contestación al reactivo 28: Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas* **138**
- Tabla 35:** *Resultados de la contestación al reactivo 27: Identifica como mejorar el reclutamiento de nuevos miembros, de la Parte IV de cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas* **139**
- Tabla 36:** *Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la Parte IV del cuestionario sobre la motivación de logros de los jóvenes escutistas* **140**
- Tabla 37:** *Análisis del Coeficiente de Correlación de Pearson: Motivación de logros e inteligencia emocional* **141**

Tabla 38: *Análisis del Coeficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo transformacional y motivación de logros* **142**

Índice de Ilustraciones

Figuras

Figura 1. Diagrama del marco teórico 25

Figura 2. Diseño de la investigación 78

Índice de Apéndices

- Apéndice A.** Aprobación previa del *Collaborative Institutional Training Initiative* (CITI) Programa de Educación en Ética de la Investigación
- Apéndice B.** Autorización previa del *Institutional Review Board* (IRB)
- Apéndice C.** Instrumento: Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre su *Scoutmaster*
- Apéndice D.** Cartas de presentación al Comité de Expertos para validar el instrumento de Investigación
- Apéndice E.** Hoja informativa al Comité de Expertos para validar el instrumento de Investigación
- Apéndice F.** Planilla para la validación del instrumento: Cuestionario
- Apéndice G.** Cartas de Endoso o Aprobación del Instrumento
- Apéndice H.** Cartas solicitando autorización para llevar a cabo el Estudio Piloto y la Investigación
- Apéndice I.** Carta colaboración para llevar a cabo el Estudio Piloto y la Investigación
- Apéndice J.** Hoja asentimiento informado de los participantes para el Estudio Piloto
- Apéndice K.** Hoja informativa para el *Scoutmaster*, para el Estudio Piloto
- Apéndice L.** Hoja consentimiento de los padres de participantes para el Estudio Piloto
- Apéndice M.** Hoja asentimiento informado de los participantes para la Investigación
- Apéndice N.** Hoja informativa para el *Scoutmaster*, para la Investigación
- Apéndice O.** Hoja de consentimiento de los padres para la Investigación
- Apéndice P.** Plan de Manejo de Eventos Adversos
- Apéndice Q.** Carta colaboración Clínica Psicológica San Germán

Capítulo I

Planteamiento del Problema de Investigación

Esta investigación pretende analizar la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros. El capítulo uno presenta los antecedentes, el planteamiento del problema, el propósito del estudio, la justificación y el marco teórico. Además, incluye las definiciones conceptuales y operacionales de las variables, y los términos del estudio.

Antecedentes

Los antecedentes presentan una exposición breve sobre los estudios previamente realizados y relacionados a las variables estudiadas en esta investigación. Estos antecedentes constituyen fundamentalmente en este caso, una referencia para el desarrollo del estudio de la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros.

Desarrollo del movimiento Scout

Morales (2008) en su investigación: *El escultismo: Un movimiento promotor del desarrollo* analiza este sistema pedagógico con características propias, configurado por varios elementos. La metodología *Scout* consiste en la aceptación voluntaria de la Promesa *Scout*, aprender haciendo, vida al aire libre, trabajo en grupos pequeños y la participación indirecta del adulto. El movimiento escutista fue concebido y desarrollado por Lord Baden Powell, militar inglés que condensó su experiencia de formación militar en una concepción original de la educación. Su propuesta se concretó como el

Movimiento Scout en agosto de 1907 en la isla de Brownsea, Londres.

La Ley del Scout establece que un scout es: confiable, leal, servicial, amigable, cortés, bondadoso, obediente, alegre, ahorrativo, valiente, limpio, reverente como atributos o cualidades distintivas (El Manual Boys Scout, 2009). Los grupos scouts están constituidos por las ramas: *Cub Scouting* (5 a 10 años), *Boy Scouts* (11 a 17 años), *Venturing* (14 a 20 años) y *Exploring* (10 a 20 años). Los *Boy Scouts of America* y sus líderes han adquirido reconocimiento mundial por sus ejecutorias (*World Scout Bureau*, 1999).

Rohm y Osula (2013) realizaron la investigación cualitativa sobre *Scouting and servant leadership in cross-cultural perspective: An exploratory study*. Este estudio de caso evaluó la Organización Mundial del Movimiento Scout (WOSM), *Boy Scouts of America*, la Asociación de Scouts de Japón y las cuatro principales organizaciones de *scouting* en Alemania. Además, se investigó el liderazgo de servicio en los diferentes programas de desarrollo de estas organizaciones. Los hallazgos sugieren que Baden-Powell pudo haber originado un movimiento de escutismo y también uno de liderazgo de servicio desde 1907.

En Argentina, Costa-Hilário y Mareiro (2014) realizaron el estudio *Influencia del escutismo en la formación personal y social de los scouts por medio de la práctica del turismo ecológico y pedagógico*. El estudio fue de tipo exploratorio-descriptivo y de metodología cualitativa. Entre los resultados se observó congruencia entre los principios del escutismo, el ecoturismo y el turismo pedagógico. De manera similar, se determinó la contribución del movimiento scout a la formación personal y social en el 80% de los jóvenes participantes entre las edades de 11 a 21 años.

La Universidad de Tufts en Boston, realizó el estudio *You can quit me but I'm not going to quit you: A focus group study of leaders' perceptions of their positive influences on youth in Boy Scouts of America*. Los autores, Hershberg et al. (2015) enfocaron su investigación en las percepciones de líderes y cómo el contexto de la organización BSA influyó en los jóvenes que participaron del programa *ScoutReach*. La metodología cualitativa utilizó grupos focales con líderes *Scout*. Los resultados del estudio indicaron que los líderes proporcionaron numerosos ejemplos de actividades relacionadas al desarrollo de habilidades, las cuales facilitaron la promoción de los jóvenes a otros programas de actividades.

Wang et al. (2015) realizaron otra investigación que también identificó los beneficios que obtienen los participantes de los proyectos para el desarrollo juvenil que posee el movimiento escutista. El estudio *Developmental trajectories of youth character: A five-wave longitudinal study of cub-scouts and non-scouts boys*, examinó las trayectorias del desarrollo del carácter y otros atributos positivos en niños de 6 a 11 años como parte del Proyecto de Carácter y Mérito. El estudio fue longitudinal y de metodología mixta. Los hallazgos reflejaron que la autoevaluación de los niños mayores fue más baja que los participantes más pequeños en términos de atributos o cualidades como cooperador, reverente, ahorrativo y el rendimiento escolar.

Actualmente, Puerto Rico cuenta con poca investigación en el campo del desarrollo del escutismo. Una investigación de carácter cualitativo fue realizada por Rodríguez (2019) para identificar las experiencias de las madres, padres y cuidadores acerca del escutismo como complemento al desarrollo social en diagnosticados dentro del Trastorno del Espectro Autista entre las edades de 5 a 21 años en el sur de Puerto Rico. Por otra

parte, existió la Ley 252 de 31 de diciembre de 2015 (P. de la C. 820, la cual añadió el Artículo 3.05 (B) a la Ley Núm. 149 de 15 de julio de 1999), antigua Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico, el Programa Escutista (Niños Escuchas). Dicha ley fue enmendada por la Ley Núm. 62 del año 2020 (P. de la C. 98; 2020) e incorporada a la Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, Ley Núm. 85 de 29 de marzo de 2018, según enmendada, en el Artículo 9.09 como Programa que permite a las escuelas públicas establecer discrecionalmente otros programas dirigidos a relacionar y capacitar a los estudiantes de escuela elemental e intermedia con el movimiento escutista.

Además, las escuelas que participan de esta educación pueden auspiciar la formación de Tropas de Niños y Niñas Escuchas con la colaboración de padres y líderes de la comunidad. De manera que, adoptar una actitud empática resulta en una mayor posibilidad de desarrollo personal es parte fundamental de lo que constituye la inteligencia emocional. Para Goleman (1996), la inteligencia emocional es la capacidad de saber utilizar un sentimiento adecuado ante cada problema. Es también la toma de conciencia de las propias emociones y comprender los sentimientos de los demás.

Salvador (2008) realizó una investigación de carácter descriptivo y transversal sobre el *Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora*. Señaló que las personas que disponen de más habilidades emocionales se perciben como individuos con mejores posibilidades de emprender actividades organizacionales exitosas. Además, indicó que las personas emprendedoras con claridad emocional contarán con estrategias que les permitan automotivarse. Concluyó que la claridad emocional es la dimensión de inteligencia emocional del instrumento utilizado que mejor predice la autoeficacia emprendedora.

Alviárez y Pérez (2009) en su estudio sobre *Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario* evaluaron el papel modulador de la inteligencia emocional en las relaciones líderes adultos-jóvenes con una muestra de 80 líderes y 315 jóvenes. Las investigadoras indicaron que existen debilidades en las aptitudes emocionales que manifiestan los líderes y jóvenes en sus relaciones dentro del ámbito organizacional que pueden alterar las mismas.

Un estudio transcultural sobre *La inteligencia emocional y ajuste psicológico* fue realizado por Fulquez (2010) con una muestra de cuatrocientos veintinueve adolescentes entre 12 y 18 años. El 48.2% de los adolescentes percibió poseer una adecuada capacidad para identificar y comprender la información relacionada a la inteligencia emocional. Por otra parte, el estudio señala que los adolescentes masculinos (71.8%) perciben tener mejor capacidad de regular sus emociones que las féminas (63.4%).

Por otra parte, en términos de liderazgo, Castro y Lupano (2005) señalaron que las investigaciones han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume funciones de líder en una organización, son elementos fundamentales en la determinación de la calidad y éxito de una organización. Un estudio sobre *El liderazgo desde la percepción de la gerencia y el personal trabajador* fue realizado por Pedraza y Marmolejo (2012). Encontraron que la dimensión de liderazgo transformacional identificada para los empleados fue el de influencia idealizada a partir de atributos, mientras que para los jefes los estilos predominantes fueron el de influencia idealizada por conducta y la inspiración motivacional. Los resultados de este estudio identificaron que, desde la postura de los empleados, el estilo de influencia idealizada por conducta fue el mayormente percibido por los subordinados (Bass y Avolio, 1990). Éstos percibieron

el liderazgo de sus jefes como una inspiración de logro, visión, orgullo y confianza.

Pérez-Ortega et al. (2015) realizaron una investigación sobre *El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales (ONG) de Antioquía*. Como resultado de este estudio cualitativo y cuantitativo, se logró comprobar que, en las ONG se percibe un estilo transformacional apoyado, entre otras, en las dimensiones de acción, motivación y poder, en las cuales se destacan las variables de inteligencia, moral y carisma.

Araneda et al. (2016) realizaron un *Análisis exploratorio de las percepciones sobre estilos de liderazgo de los directivos universitarios en el norte de Chile*. Sus resultados indicaron que a nivel multivariado el liderazgo transformacional presentó una correlación positiva y significativa. Este estilo de líder fue el que más impacto tuvo sobre la calidad lograda en las unidades de las universidades utilizadas como muestra.

López-Zafra et al. (2013) en su libro *Inteligencia emocional en el trabajo* han señalado la existencia de diversos estudios que incluyen el liderazgo como un proceso muy relacionado con la inteligencia emocional. Ugoni et al. (2015) en *Dimensions of emotional intelligence and transformational leadership: a correlation analysis* sugirieron que los líderes efectivos deben englobar los atributos de la inteligencia emocional para lograr los resultados deseados en una organización. De manera similar, Vela (2015) en *Inteligencia emocional y liderazgo: un análisis prescriptivo* estableció una relación positiva entre las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional y las capacidades de inteligencia emocional.

Ugoni et al. (2015) por su parte, realizaron un estudio descriptivo con el objetivo de explorar la naturaleza de la relación entre inteligencia emocional y estilo de liderazgo

transformacional. Utilizaron el método de correlación de Pearson. Como resultado, se demostró una relación altamente positiva entre ambas variables y el impacto significativo de la inteligencia emocional del líder sobre los subordinados. Además, el estudio reflejó que la autoconfianza y transparencia son atributos que permiten a un líder manejar sus emociones y la de otros para alcanzar la excelencia organizacional.

El estudio de Vela (2015) también pretendió identificar si la percepción sobre un líder ideal era congruente con la de un líder que posee características que son atribuidas a las de uno que se considera emocionalmente inteligente. Se utilizó un análisis prescriptivo para trabajar con los cuestionarios de 267 participantes de 28 años como edad promedio. Se concluyó que existe una correlación positiva y alta entre las habilidades de inteligencia emocional y las del estilo de liderazgo transaccional, ético y mayormente con el liderazgo transformacional.

Alcalá (2017) en su estudio sobre *Relación entre inteligencia emocional grupal, liderazgo transformacional y eficacia* analizó la relación entre la inteligencia emocional en grupos de trabajo, la percepción de los participantes acerca del liderazgo transformacional de su líder del grupo de trabajo y la repercusión en la eficacia de las organizaciones laborales. Luego del análisis estadístico y una correlación bivariada con el coeficiente de correlación de Pearson, se concluyó que una puntuación alta en inteligencia emocional grupal conlleva un mejor ajuste del estilo de liderazgo transformacional. Por tanto, se espera una mejoría en la eficacia del equipo.

La forma cómo un líder motiva a los seguidores para ganar la confianza de éstos, la credibilidad y honestidad con respecto a las metas que desea lograr en el contexto donde el líder está inmerso es también un tema de estudio relacionado con la inteligencia

emocional. Padrón-López y Sánchez de Gallardo (2010) realizaron una investigación sobre el *Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico*. El estudio fue uno aplicado, descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, de campo, con un diseño no experimental transeccional correlacional-causal.

En esta investigación, los autores analizaron el efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico. La muestra consistió en personas exitosas en su área de trabajo. Estos líderes organizacionales demostraron un proceso de crecimiento psicológico que enriquecía la percepción de sí mismo y de su entorno organizacional. De igual manera, mejoró la relación entre ambos factores. Los resultados evidenciaron que la relación fue alta y positiva (R de 0.820) entre la motivación al logro e inteligencia emocional de los líderes que laboran en la organización y manifiestan crecimiento psicológico como individuos exitosos

López-Bernard (2013) realizó una investigación para examinar la *Inteligencia emocional percibida, motivación de logro y rendimiento escolar en estudiantes del conservatorio de música*. Se utilizó un enfoque mixto que consistió en un análisis cuantitativo guiado por un análisis cualitativo. La inteligencia emocional percibida y la motivación de logro constituyeron factores determinantes en el éxito de las metas deseadas. Se observó que la motivación hacia los logros fue la mayor influencia para alcanzar éxito. Según el estudio, se atribuye al líder la disposición intuitiva que empuja a los seguidores a conseguir un cierto nivel de satisfacción. El resultado conductual en estos últimos constituye lo que la persona interpreta como éxito (meta alcanzada) o fracaso (meta no alcanzada). Se concluyó que la motivación y el desarrollo de

habilidades emocionales son tareas esenciales que requieren esfuerzo de los líderes adultos para lograr un desempeño laboral más eficiente.

Amy-Melgarejo (2015) llevó a cabo un estudio correlacional sobre la *Relación entre inteligencia emocional y motivación de logro en deportistas de alto rendimiento* entre las edades de 20 a 35 años. Se realizó una orientación cuantitativa utilizando fuentes primarias de recolección de datos. Se procesaron los mismos con la versión 19 SPSS. En el estudio se encontró que los atletas con altos logros deportivos pudieron estar motivados a la vez de manera intrínseca y extrínseca frente a la actividad deportiva. La motivación intrínseca hacia la tarea fue la motivadora para realizar el deporte. Los resultados en el inventario de inteligencia emocional mostraron que los deportistas de elite (alto rendimiento) manifestaron tener más inteligencia emocional que los deportistas que practicaron el deporte en forma *amateur* (estilo de vida).

En la misma línea de investigación sobre inteligencia emocional y motivación deportiva, Cera-Castillo et al. (2015) estudiaron la *Inteligencia emocional y motivación en educación física en secundaria* con ciento setenta jóvenes entre 12 y 16 años. El estudio fue descriptivo e incluyó correlaciones bivariadas de todas las variables de estudio con diferentes análisis de regresión lineal. Los resultados del análisis de correlación mostraron relaciones entre las variables: clima motivacional, necesidades psicológicas y motivación en línea con la teoría de la autodeterminación. En la discusión de resultados, los autores señalaron que los líderes adultos deben centrar sus esfuerzos en fomentar la superación personal de sus subalternos.

Otra investigación que también exploró la motivación y la inteligencia emocional desde el ámbito de educación secundaria con adolescentes fue realizado por Domínguez-

Alonso et al. (2016). En el estudio sobre *Motivación e inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria obligatoria* se trabajó con una metodología cuantitativa y una muestra de quinientos participantes. Los resultados indicaron que éstos poseen un alto nivel motivacional en todos los factores (metas intrínsecas, valor de las tareas, creencia de control, autoeficacia para el rendimiento, ansiedad y metas extrínsecas), con una adecuada percepción, regulación y comprensión emocional.

Por otra parte, según Domínguez-Alonso et al., (2016) se evidenció una correlación positiva y significativa de inteligencia emocional y motivación, excepto entre el factor motivacional de “ansiedad” y, los factores “comprensión” y “regulación” que conformaron la inteligencia emocional. El estudio concluyó, que tanto la motivación como la inteligencia emocional, son variables susceptibles que pueden ser entrenadas y mejoradas dentro del ámbito organizacional. Este planteamiento fomenta la capacidad del líder para trabajar las habilidades sociales y sacar el máximo rendimiento en los logros de los adolescentes.

Álvarez-Ramírez (2012) en su estudio *Motivation scale adolescent (EM1) base on motivational model of McClelland Typology* tuvo como objetivo validar una escala desde el modelo motivacional de McClelland (1985) para medir las motivaciones de logro, poder, afiliación y reconocimiento en adolescentes de 16 a 19 años. La investigación fue no experimental, correlacional-transversal. Los resultados identificaron correlaciones positivas entre estas motivaciones y la edad, el nivel socio económico, la escolaridad y las diferencias según el sexo. Los hallazgos confirmaron que las motivaciones psicosociales se explicaban adecuadamente con las presentadas en el modelo de McClelland (1985).

Vandell et al. (2015) indicaron que, durante el año, muchos jóvenes estadounidenses participan en programas fuera del horario escolar. Ruvalcaba et al. (2016) realizaron una investigación sobre *Extracurricular activities and group belonging as a protective factor in adolescence*. En la misma destacaron la participación de los jóvenes de 12 a 17 años en diversos grupos y actividades sociales como factores que ofrecían protección durante la transición hacia la vida adulta. Se utilizaron varios cuestionarios para recopilar la información que fue luego analizada estadísticamente con SPSS, versión 19. Los resultados indicaron que la pertenencia a grupos artísticos, *scouts* y deportivos correlacionaba significativamente con altos niveles de inteligencia emocional y resiliencia.

En esta misma línea, Ferris et al. (2015) en un estudio titulado *Character development among youth of color from Low-SES backgrounds: An examination of Boy Scouts of America's ScoutReach Program* investigaron los atributos o indicadores del carácter con jóvenes participantes del programa de *ScoutReach*. La metodología consistió en un análisis mixto. La estadística descriptiva y correlacional evidenció que ocho atributos sobre carácter fueron significativos y positivamente correlacionados. Los resultados del estudio indicaron que la participación de jóvenes en el programa *ScoutReach* de los *Boy Scouts of America* contribuyó positivamente al desarrollo de conductas prosociales, motivación hacia futuras metas profesionales y la manifestación de atributos de carácter en contextos dentro y fuera de la organización escutista.

Walker (2017) realizó el estudio *Examining the perceived influence of a comprehensive youth development program for promoting black male high school persistence*. El estudio puntualizó cómo las intervenciones grupales con pares y adultos

escutistas influyeron positivamente en los jóvenes entrevistados que crecieron en ambientes de situaciones adversas. La metodología cualitativa utilizó el *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). La organización *Boy Scouts of America* sirvió como el apoderado motivador del *Comprehensive Youth Development Program* (CYDP) en las facetas que cubrieron el desarrollo de destrezas de trabajo en equipo, liderazgo, confianza, carácter, empatía y crecimiento personal de los jóvenes que formaron el grupo focal entrevistado.

En este estudio cada joven describió cómo la participación en el programa influyó de forma positiva para alcanzar los logros obtenidos. Para ellos, sus líderes *Scouts* fueron claves en su proceso de guiar y manejar emociones, asumir el control de éstas y motivarlos en la realización y terminación de las tareas asignadas en el CYDP. Además, los jóvenes comunicaron que la influencia transformadora que percibieron de sus líderes los alentó en su desarrollo personal y logros académicos pese al ambiente en que vivían.

Propósito de estudio

La presente investigación plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros?

El planteamiento de este problema considera varios puntos. Los jóvenes durante su adolescencia tienen oportunidades para crecimiento, tanto en relación con las dimensiones físicas como en aspectos de competencia cognoscitiva y social. Además, crecen con la oportunidad de desarrollar su autonomía, autoestima e intimidad. Los que tienen relaciones de apoyo con los padres, la escuela y la comunidad tienden a desarrollarse de manera saludable y positiva (Youngblade et al., 2007). Sin embargo,

Ruvalcaba et al., (2017) señalan que hay otros grupos sociales con actividades estructuradas que han funcionado como factores protectores en la transición de los jóvenes hacia la vida adulta.

Por tal razón, Velázquez (*Nuevo Día*, febrero, 2017), ex presidente del Concilio de Puerto Rico de *Boy Scouts of America*, explica que la organización que dirige provee un programa dinámico que permite reforzar los valores en niños y jóvenes de 5 a 21 años y en niñas de 13 a 21 años. Además, puntualizó que Puerto Rico necesita urgentemente desarrollar líderes y ciudadanos que puedan tomar decisiones éticas en todas las acciones de sus vidas. Por lo tanto, indica que la experiencia del escutismo ofrece estas oportunidades.

Los programas diseñados dentro de la organización *Boy Scouts of America* abarcan una gran diversidad de actividades formativas y preventivas. Estas actividades pretenden preparar a los participantes para ser capaces de tomar decisiones asertivas y de servicio destacándose como líderes en su comunidad y otros ambientes. Aunque el programa de *Boy Scouts of America* es uno que abarca múltiples alternativas para los participantes y sus líderes, es importante señalar que, aún así, ellos también han detectado bajas de participantes en su matrícula.

El Concilio de Puerto Rico, a través de sus distritos, se encuentra en constante reclutamiento de candidatos para todos sus programas. Los distritos son reconocidos como: Arasibo, Boriken, Guaitiao, Majagua, Caribe y Yagüeka. En el reclutamiento, los seis distritos que componen el Concilio cuentan con *Scoutmasters* que ofrecen sus servicios voluntariamente, reuniendo, adiestrando y exponiendo a los jóvenes escutistas a diversas experiencias en comunidades y a través del medio ambiente.

El *Scoutmaster* tiene un rol determinante en la motivación de los jóvenes escutistas hacia la capitalización de habilidades y capacidades que fomentan el bienestar social. A través de la labor que realizan sus líderes, al movimiento escutista se le reconoce e identifica como una iniciativa cívica que integra la familia y la comunidad. Así lo expresa la Ley Núm. 62 del año 2020 (P. de la C. 98; 2020) incorporada a la Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico, Ley Núm. 85 de 29 de marzo de 2018, según enmendada, en el Artículo 9.09.

En conclusión, en base a los puntos previamente indicados se plantea el problema: ¿cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros?

Objetivos del estudio

1. Describir cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*.
2. Describir cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*.
3. Describir cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas.
4. Determinar si existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros.
5. Determinar si existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros.

Pregunta principal del estudio

¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros?

Subpreguntas del estudio

1. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*?
2. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*?
3. ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas?
4. ¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?
5. ¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?

Justificación

La justificación para la investigación que se realizó se estableció sobre las recomendaciones de Hernández Sampieri et al. (2014). Los autores estructuran la misma en cinco apartados, a saber: conveniencia social, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico, y utilidad metodológica.

Conveniencia social. La investigación servirá para conocer cómo perciben los jóvenes escutistas a sus líderes en términos del liderazgo transformacional que éstos proyectan en las diversas actividades a las que son expuestos a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America* de Puerto Rico. En la isla no

existen estudios realizados sobre este tema. En Estados Unidos, algunas investigaciones realizadas sobre escutismo abordan el liderazgo, pero desde el punto de vista del servicio. Esta investigación propiciará el estudio de los líderes formadores con el fin de identificar conductas transformacionales en el *Scoutmaster*. Por otro lado, el presente estudio servirá para conocer cómo los jóvenes escutistas perciben la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y su relación con la motivación de logros de los participantes.

Relevancia social. Esta investigación propone áreas de beneficio social para *Scoutmasters*, jóvenes escutistas y la sociedad. El movimiento *Boy Scouts of America* es una organización sin fines de lucro que posee elementos de motivación que estimulan el desarrollo de deberes y responsabilidades de los jóvenes como agentes de la sociedad. Esta ventaja los distingue de otras organizaciones a nivel local e internacional. Los resultados de este estudio permitirán describir cómo los jóvenes escutistas perciben las conductas transformacionales de su líder en el proceso de promover la motivación de logros de los participantes.

De igual manera, el líder emocionalmente inteligente puede capitalizar la información percibida de sus jóvenes escutistas. En este sentido, con base en su experiencia y consciente de las capacidades emocionales que posee, puede realizar una retrospcción de sus habilidades sociales. Por su parte, los jóvenes escutistas, en su etapa como adultos productivos, tendrán elementos de juicio para impactar y transformar los escenarios sociales a los que se vean expuestos.

Implicaciones prácticas. La presente investigación ayudará a estimular la realización de otros estudios sobre el movimiento escutista en Puerto Rico. Además, algunas investigaciones realizadas en Estados Unidos han basado sus estudios en el concepto del

líder de servicio utilizando la misma propuesta educativa del escutismo y que se ve reflejada en la Ley del Scout. La presente investigación propone desde un ámbito diferente, que sea el joven escutista quien pueda percibir las habilidades y conductas de su *Scoutmaster* desde un marco teórico que entrelaza la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional. De esta forma, son los mismos jóvenes quienes percibirán cómo estos *Scoutmasters* los motivan hacia el logro de sus metas. Identificar y reconocer la relación entre esas variables permite establecer sugerencias y recomendaciones en planes de trabajo organizacional no sólo para el escutismo sino para cualquier otra organización cuyos participantes sean jóvenes también.

Valor teórico. Este trabajo investigativo ofrece la oportunidad de servir como referencia para otros debido a que la organización de *Boy Scouts of America* en Puerto Rico no cuenta con investigaciones que resulten en estudios comparativos con el presente estudio. Además, esta investigación propone establecer la relación entre tres variables que no se han interrelacionado previamente en algún estudio en Puerto Rico, específicamente en el escutismo tras 100 años de historia del mismo en la isla. Conocer el comportamiento de las variables de estudio: percepción, inteligencia emocional, liderazgo transformacional, y motivación de logros permitirá establecer la oportunidad de abrir la posibilidad a un nuevo enfoque teórico teniendo al movimiento escutista como punto de referencia.

Utilidad metodológica. Esta investigación permitirá la construcción de un cuestionario que servirá como instrumento para recolectar información ofrecida por los jóvenes escutistas. El instrumento consistirá en varios apartados que agruparán los *ítems* que midan las variables de: percepción, inteligencia emocional, liderazgo transformacional, y motivación de logros. Estas variables sugieren el estudio de los *Scoutmasters* en Puerto

Rico desde una perspectiva diferente, es decir, desde la percepción de los jóvenes escutistas. Éstos componen la población a examinar en el presente estudio.

Marco teórico

En esta sección se presentan las teorías en las que se fundamenta el estudio sobre la *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros*. El marco teórico será la base para las definiciones conceptuales de las variables sobre la que se sustentará el estudio. Se utilizarán: la teoría Gestalt sobre percepción (Köhler, 1920,1938), el modelo teórico de inteligencia emocional de Goleman (1995), la teoría sobre liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994) y la teoría de motivación de logros de McClelland (1989).

Teoría Gestalt sobre percepción (Köhler, 1920,1938)

Köhler fue co-autor junto a Wertheimer y Koftka del movimiento Gestalt originado en Alemania durante las primeras décadas del siglo XX. Wertheimer (1912) señaló que percepción es el proceso inicial de la actividad mental y que esa actividad mental no es una copia exacta del mundo percibido. Según Köhler (1920,1938), la teoría Gestalt definió la percepción como un proceso de extracción y selección de información relevante. Es también, el proceso que se encarga de generar un estado de claridad y lucidez consciente que permite el desempeño de un alto grado de racionalidad y coherencia con el mundo circundante.

Köhler (1920,1938) consideró que la tendencia del sujeto es percibir en el mundo las cualidades o totalidades de los objetos y describir la forma en que éstos se presentan como representaciones mentales, abstracciones o conceptos. Planteó que, de manera más

directa e inmediata, el individuo tiende a atribuir cualidades que definan al objeto percibido y esto permite establecer claramente cuál es la naturaleza y composición de éste.

Köhler (1920,1938) realizó estudios sobre cómo la percepción participa en la formación de la conducta y postuló el “aprendizaje por *insight*” o discernimiento. Este postulado del autor propone que el ser humano reestructure su entorno con el propósito de buscar una solución eficiente a diferentes situaciones o problemas manifestando un “comportamiento por *insight*” o inteligente. Este comportamiento inteligente fue definido por Köhler (1920,1938) como la capacidad para solucionar problemas y alcanzar una meta. Cuando una meta no es alcanzable, existen alternativas o posibilidades que sirven para reestructurar el entorno oportunamente con el propósito de lograr el alcance de la misma.

Según Köhler (1920,1938), el sujeto utiliza el *insight* o discernimiento para tratar de establecer nuevas formas de relacionarse con el objeto en cuestión. Esto le facilita la percepción de un mejor entorno de la situación. De esta manera la persona puede obtener una mejor visión del problema que intenta solucionar. Para Köhler (1920,1938), la solución encaminada a alcanzar una meta no se produce en comportamientos fragmentados o aislados que estén asociados. Estos fragmentos que aparecen son parte de un “todo” en la búsqueda de la solución al problema.

En conclusión, el autor planteó que los comportamientos aislados no son efectivos al momento de solucionar un problema o situación. Estos comportamientos tienen que ser parte de un “todo” y cada comportamiento debe ser realizado con la finalidad de alcanzar el “todo”. Además, hizo una distinción entre buenos y malos errores en el intento por

solucionar los problemas. Los malos errores son aquellos comportamientos que al realizarse descuidan “todo” el problema. En cambio, los buenos errores, son los que a pesar de que no conducen al éxito, se centran en el “todo” para buscar la solución.

Köhler (1920,1938), consideró que la labor de la psicología es apropiarse de la tendencia que tiene el ser humano de ver en el entorno *cualidades* o *totalidades*, describir su forma de presentarse y transformarse como representación mental.

Köhler (1920,1938), postuló también, el principio de isomorfismo en la psicología. Desde esta perspectiva identificó la percepción como un proceso psicológico. Señaló que el cerebro y la mente operan de manera idéntica. El principio del isomorfismo propone que las experiencias conscientes como la percepción, memoria o solución de problemas tienen necesariamente una base fisiológica. Esta base fisiológica se da por medio de estructuras correlativas bajo los procesos cerebrales subyacentes.

Para Köhler (1920,1938), dichas estructuras subyacentes eran corrientes eléctricas transneurales que fluyen en regiones bien definidas del cerebro. Concretamente, el autor planteó que los mecanismos cerebrales causantes de la percepción son campos electromagnéticos generados por la actividad de millones de neuronas. Por lo tanto, de acuerdo con este principio, la estructura de percepción dependerá de las características del sistema nervioso y, en consecuencia, estarían determinadas de manera innata. En este sentido, las percepciones no proporcionan los conceptos, sino que las percepciones son dadas de acuerdo con las maneras intrínsecas e innatas de percibir el mundo.

Modelo de inteligencia emocional de Goleman (1995,1998,2000)

Goleman creó el primer modelo sobre inteligencia emocional en 1995. En 1998 reformuló el modelo para aplicarlo en el ámbito de la gestión y desarrollo de recursos

humanos de las organizaciones. En el 2000, junto con Boyatzis y Rhee, desarrolló un modelo más completo.

El modelo de Goleman (1995) considera la inteligencia emocional como una compuesta de un conjunto de habilidades como: autocontrol, entusiasmo, perseverancia, y capacidad para automotivarse. El mismo señala que “existe una palabra anticuada para referirse a todo el cuerpo de habilidades representadas por la inteligencia emocional: carácter” (Goleman, 1998, p.437). El autor establece una distinción entre competencia emocional e inteligencia emocional. De la misma forma explica que “una competencia emocional es una capacidad aprendida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente” (Goleman, 1998, p.46). Para Goleman (1995, pp.43-44), la inteligencia emocional consiste en “conocer las propias emociones, manejar las emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás y establecer relaciones”.

Por esta razón, llama a su modelo: Modelo de Inteligencia Emocional y Competencia. El instrumento de evaluación inspirado en este modelo es el *Emotional Competence Inventory* (ECI) desarrollado por Boyatzis, et al. (1999). En éste se evalúa la inteligencia emocional y social de forma amplia. El ECI mide cuatro dimensiones: autoconciencia, automanejo, conciencia social, y manejo de las relaciones.

Sin embargo, según Goleman (1995) la inteligencia emocional consiste de cinco dimensiones: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía, y habilidades sociales. La primera dimensión, autoconocimiento, es el reconocimiento de los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones. Esta dimensión se subdivide: en conciencia emocional, correcta autovaloración y autoconfianza. La segunda dimensión,

autorregulación, consiste en el manejo de los propios estados de ánimo, los recursos y las intuiciones y se subdivide en: autocontrol, confiabilidad, conciencia (compromiso consigo mismo), adaptabilidad e innovación.

La tercera dimensión, motivación, se refiere a la intensidad y dirección de las emociones que facilitan el cumplimiento de los objetivos establecidos. La cuarta dimensión es empatía y consiste en la conciencia de los sentimientos e inquietudes de los demás. La quinta dimensión se refiere a las habilidades sociales. Éstas promueven las respuestas deseadas en otras personas. Se subdivide en: influencia, comunicación, manejo de conflictos, liderazgo, catalizar el cambio, construir lazos, colaborar y cooperar y, trabajar en equipo.

Teoría de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994)

La teoría de estilo de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994) ha sido utilizada para orientar la búsqueda de cambios en diversas organizaciones. Los autores plantean estas cuatro dimensiones o conductas del estilo de liderazgo transformacional:

- a. Influencia idealizada o carisma. Incluye características personales y conductas del líder que se convierten en modelo para sus seguidores. Comprende la demostración de consideración, el compartir riesgos y modelar estándares éticos y morales.
- b. Motivación e inspiración. Consiste en la habilidad para construir desafíos para sus colaboradores en la búsqueda de un desempeño sobresaliente a partir de creer en sí mismos y hacer esfuerzos extras.
- c. Estimulación intelectual. Se refiere a las conductas del líder con las que invita a sus colaboradores a que se analicen los problemas y encuentren respuesta a los

mismos.

- d. Consideración individualizada. Con ella, el líder, a partir de sus habilidades de comunicación y escucha, construye la relación con cada uno de los miembros del equipo de manera diferente, de acuerdo con las necesidades de cada uno de los seguidores.

Para medir el estilo de liderazgo transformacional se ha utilizado el *Multifactor Leadership Questionnaire* de Bass y Avolio (MLQ5,1999) en la versión de López-Zafra (1998). Este cuestionario posee una escala formada por seis dimensiones de las cuales trece reactivos corresponden al estilo transformacional.

Teoría de motivación de logros de McClelland (1989)

McClelland (1989) definió tres tipos de motivaciones compartidas por todas las personas, independientemente de su cultura, su sexo y cualquier otra variable. Estas se dividen en las siguientes:

- a. Motivación de logro. Esta dimensión se refiere a la necesidad del individuo de imponerse metas elevadas que alcanzar. Este individuo tiene una gran necesidad de ejecución, pero poca de afiliación. Se identifica por: deseo de excelencia, trabajo bien realizado, aceptación de responsabilidades y necesidad de retroalimentación.
- b. Motivación de poder. Es la dimensión relacionada a la necesidad del individuo de influir, controlar a otras personas y grupos y, obtener el reconocimiento por parte de ellas. Se identifica por: que se le considere importante; su deseo de prestigio y estatus; querer el predominio de sus ideas y poseer mentalidad política.
- c. Motivación de afiliación. Esta dimensión consiste en la necesidad de formar parte

de un grupo. Se identifica por: el deseo de ser popular, el contacto con los demás y ayudar a la gente. Además, le disgusta estar solo.

El Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT; Toro,1982) y la Escala de Motivación Psicosocial (MPS; Fernández, 1987) son algunos de los instrumentos que se han utilizado para evaluar motivaciones según la teoría de McClelland (1989). El CMT (Toro, 1982) explora dimensiones de la motivación internas: la autorrealización, el poder, el reconocimiento, el logro. Además, explora las motivaciones externas y formas usadas por el individuo para obtener recompensas en su entorno laboral. El MPS (Fernández, 1987) evalúa seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales. Los factores de la escala son: aceptación e integración social, reconocimiento social, auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad.

Síntesis del marco teórico

La figura 1 presenta el diagrama del marco teórico sobre el cual se realiza esta investigación. El diagrama muestra a los jóvenes escutistas como el punto de referencia para el presente estudio. Como seres humanos en desarrollo requieren de experiencias que le aporten confianza en sus habilidades.

El joven escutista puede percibir en su entorno las cualidades o totalidades de los objetos y describir la forma en que éstos se presentan como representaciones mentales, abstracciones o conceptos. El joven tiende a atribuir cualidades que definan al objeto percibido y esto le permite establecer claramente cuál es la naturaleza y composición de éste (Köhler ,1920,1938). Además, según Köhler (1920, 1938), el “objeto percibido” (*Scoutmaster*) ha de representar para el “sujeto” (joven escutista) una “buena forma” o experiencia. Para Köhler (1920,1938), el sujeto utiliza el *insight* o discernimiento para

tratar de establecer nuevas formas de relacionarse con el objeto en cuestión. Esto le facilita la percepción de un mejor entorno de la situación.

La percepción que tienen los jóvenes escutistas sobre el *Scoutmaster* dependerá de su descripción con base a un conjunto de habilidades como: autocontrol, perseverancia y capacidad de automotivarse, lo que Goleman (1995) describe como inteligencia emocional. Esta inteligencia emocional es percibida según Goleman (1995) como aquella que consiste en: conocer las propias emociones, manejar las emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás y establecer relaciones.

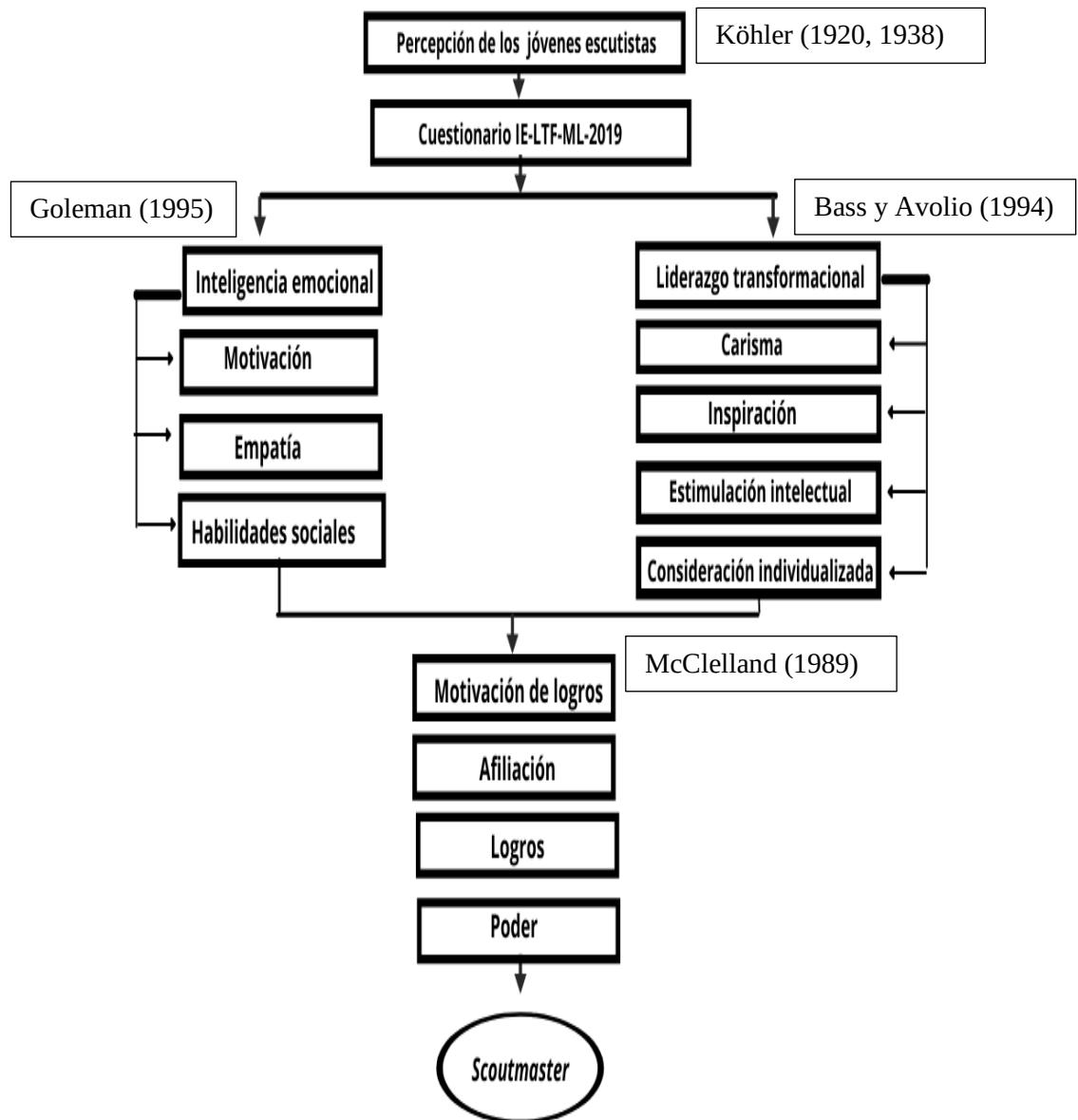
Paralelamente, la percepción de los jóvenes escutistas se describirá midiendo por otra parte, las dimensiones de conductas del líder transformacional de Bass y Avolio (1994), las cuales se agrupan en: influencia idealizada o carisma, motivación e inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. Por esta razón, la figura 1 muestra, además, una línea conectora entre ambas variables: inteligencia emocional y liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional es percibido por Bass y Avolio, (1994) como un estilo armonioso que se manifiesta entre el líder y los seguidores. Así como también, el líder considera a los subordinados de manera individual y ofreciéndole a estos: guía, apoyo y entendimiento.

La conexión entre habilidades de Goleman (1995) y las dimensiones de Bass y Avolio (1994) culminarán en la descripción de cómo los jóvenes escutistas son motivados por el *Scoutmaster* a través del logro, el poder o la afiliación (McClelland, 1989). Estos tipos de motivación descritos por McClelland (1989) sobre el deseo de tener éxito, ser reconocido por los demás y tener buenas relaciones con otros, dependerán de cómo el *Scoutmaster* es percibido por los jóvenes escutistas. Esta percepción se enmarca en las

experiencias a las que los jóvenes son expuestos en su entorno ecológico. A continuación, en la Figura 1 se presenta el marco teórico que fundamenta esta investigación.

Figura 1

Marco teórico



La Tabla 1 presenta las definiciones conceptuales y operacionales de las variables del presente estudio. Las mismas se han definido de acuerdo con lo que conceptualmente significan y la descripción operacional para efectos de esta investigación con base a las delimitaciones aplicables a cada variable. Las definiciones operacionales incluyen una serie de características que permiten identificar las variables en la realidad que se estudiarán. Además, se presenta la medida en que se observará cada una de éstas. Se definen también los términos de estudio.

Tabla 1*Definiciones conceptuales*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Instrumento medición
V1: Percepción	Proceso de extracción y selección de información relevante y encargado de generar un estado de claridad y lucidez coherente con el mundo circundante. Köhler (1920,1938)	Juicio que tienen los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y la motivación de logros del <i>Scoutmaster</i> .	Inventario de Escala Tipo Likert creado por la investigadora.
V2: Inteligencia emocional	Capacidad de reconocimiento de nuestros propios sentimientos y de las demás personas, motivarnos, conocer emociones en nosotros y en nuestras relaciones. (Goleman, 1998).	Dimensiones de inteligencia emocional (empatía y habilidades sociales) que demuestra el <i>Scoutmaster</i> con la tropa.	Inventario de Escala Tipo Likert creado por la investigadora.
V3: Liderazgo transformacional	Liderazgo que implica una relación de estimulación y elevación mutuas que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a líderes en agentes morales (Bass y Avolio, 1994).	Carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada que exhibe el <i>Scoutmaster</i> en la tropa.	Inventario de Escala Tipo Likert creado por la investigadora.
V4: Motivación de logros	Necesidad que tiene un individuo de imponerse metas elevadas y las cuales desea alcanzar (McClelland, 1989).	Percepción que tiene el joven escutista sobre el objeto de motivación del líder (afiliación, logro o poder) que demuestra el <i>Scoutmaster</i> en la dirección de la tropa.	Inventario de Escala Tipo Likert creado por la investigadora.

Definiciones de los términos de estudio

T1 Jóvenes escutistas. Son los miembros jóvenes (masculino y femenino) registrados en una tropa de *Boy Scouts of America* en cumplimiento con los requisitos de ingreso (Manual *Boy Scout*, 2009). Para efectos de este estudio, se refiere a los participantes *Scouts* entre los 11 a 17 años que pertenecen a una tropa en los diversos distritos de Puerto Rico.

T2 Scoutmaster. Es un miembro adulto (masculino o femenino) de 21 años o más registrado en *Boy Scouts of America*, que presta servicios como voluntario. (Manual *Boy Scouts*, 2009). En esta investigación, *Scoutmaster* es el voluntario de 21 años o más, nombrado por la organización y dirige una tropa de *Scouts BSA*.

T3 Tropa. Es un grupo de jóvenes y líderes *Scouts* que forman patrullas y participan de los diferentes programas del escutismo en cualquiera de los concilios de los *Boy Scouts of America* en cumplimiento con los requisitos de ingreso (Manual *Boy Scouts*, 2009). Para efectos de este estudio, se refiere a los grupos de participantes *Scouts* entre los 11 a 17 años que pertenecen a una patrulla dentro de la tropa en los diversos distritos de Puerto Rico.

Capítulo II

Revisión de literatura

En este capítulo se expone la literatura revisada para el estudio de la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros. En el mismo se incluyen los siguientes temas relacionados con el trabajo de investigación: desarrollo del movimiento *Scout*, inteligencia emocional, liderazgo, inteligencia emocional y liderazgo transformacional, inteligencia emocional y motivación de logros y, jóvenes y motivación de logros en organizaciones. Se concluye con una síntesis o recapitulación de la literatura reseñada.

Desarrollo del movimiento *Scout*

Los antecedentes presentan una exposición breve sobre los estudios previamente realizados y relacionados a los variables estudiadas en esta investigación. Estos antecedentes constituyen fundamentalmente en este caso una referencia para el desarrollo del estudio de la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros.

Morales (2008) en su investigación: *El escultismo: Un movimiento promotor del desarrollo* analiza este sistema pedagógico con características propias, configurado por varios elementos. Considera que el objetivo es ayudar al niño, adolescente y al joven en sus etapas de desarrollo y tiene como meta el mejorar la sociedad, viviendo en un sistema democrático. La base del movimiento *Boy Scouts of America (BSA)* lo compone una agrupación voluntaria de adultos, que integran cuadros directivos en la organización.

Su metodología consiste en: la aceptación voluntaria de la Promesa *Scout*, aprender haciendo, vida al aire libre, trabajo en grupos pequeños y la participación indirecta del adulto.

El escutismo es una hermandad que en la práctica hace caso omiso a las diferencias de clase, credo, país y color a través del espíritu de los caballeros de Dios (Morales, 2008). El movimiento escutista fue concebido y desarrollado por Lord Baden Powell, militar inglés que condensó su experiencia de formación militar en una concepción original de la educación. Su propuesta se concretó como el Movimiento *Scout* en agosto de 1907 en la isla de Brownsea, Londres.

Baden-Powell (1997a) enfatiza que el movimiento no es militar, político, sectario o clasista. Desde otra vertiente, Morales (2008) argumentó que el fundador de esta organización basó su propuesta en una intuición fundamental en que la confianza es el eje del desarrollo. Después de 100 años, el movimiento se ha difundido en más de 150 países y territorios. Posee más de 18 millones de miembros activos. Se estimó, además, que más de 250 millones de personas han sido *scouts* alguna vez. Esta experiencia ha dejado huella en su manera de concebir y afrontar la vida de estas personas.

El escutismo es el resultado de un proceso integral de desarrollo físico, emocional, mental, social y espiritual a través del cual se cultivan valores como: disciplina, empatía, confianza, dominio de sí mismo y altruismo (Morales, 2008). Soto-Hay (1996) señaló que el escutismo proporciona un objetivo definido en dejar que un niño aprenda y practique por sí mismo. Baden Powell, (1997b) señaló que, con el escutismo, la dimensión emocional del individuo desarrolla fortaleza, resistencia, confianza y autoestima entre otras cualidades. Además, se intenta desarrollar un hombre con

autodisciplina, energía, habilidad, lealtad y otras cualidades acopladas al servicio a los demás.

La propuesta educativa del escutismo que se refleja en la Ley del *Scout* está diseñada como una guía para las acciones del individuo. Durante más de 100 años los participantes han juramentado guiar sus acciones de acuerdo con la Ley del *Scout*. El honor es el centro de lo que es la honestidad, integridad, reputación, la forma en que se trata a los demás y cómo se actúa en diferentes circunstancias. La Ley del *Scout* establece que un *scout* es: confiable, leal, servicial, amigable, cortés, bondadoso, obediente, alegre, ahorrativo, valiente, limpio, reverente como atributos o cualidades distintivas (El Manual *Boys Scout*, 2009). Según este manual, el Juramento o Promesa *Scout* indica lo siguiente: “Por mi honor haré todo lo posible, por cumplir mi deber hacia Dios y mi patria y para obedecer la Ley Scout; para ayudar a los demás en todo momento; para mantenerme físicamente fuerte, mentalmente alerta, y moralmente recto.” (pp.22-23).

De acuerdo con esta filosofía del escutismo, el *World Scout Bureau* (1999) planteó que cada persona nace con un potencial único con el cual puede desarrollar las dimensiones de su personalidad: física, intelectual, carácter, emocional, social y espiritual con el fin de lograr los objetivos deseados. También expone que, aunque el movimiento no desarrolla completamente el potencial de una persona en todas las áreas puede, sin embargo, acompañarla por un tiempo, ayudar y trabajar con ella aquellas necesidades que requieran ser atendidas. El niño o joven que aspira a ser miembro del movimiento *Scout* requiere, como acto simbólico profesar públicamente su compromiso en cumplir con la Ley del *Scout* frente al grupo de compañeros.

Además, él, como miembro, debe renovar esta promesa cada vez que logre la transición a otras ramas, las cuales se distinguen por los programas y variadas actividades que realizan los participantes con la metodología escutista. Los grupos *scouts* están constituidos por las ramas: *Cub Scouting* (5 a 10 años), *Boy Scouts* (11 a 17 años), *Venturing* (14 a 20 años) y *Exploring* (10 a 20 años). Debido a esta diversidad de programas de los *Boy Scouts of America*, la percepción y conocimientos que posea el *Scoutmaster* deben optimizar los impactos positivos de dichos programas hacia los jóvenes que reciben sus servicios (*World Scout Bureau*, 1999).

Los *Boy Scouts of America* y sus líderes han adquirido reconocimiento mundial por sus ejecutorias. Esto ha fomentado la necesidad de investigar las aportaciones de dicho movimiento a la sociedad. Los pocos estudios que existen al momento examinan algunos de los diversos programas que se trabajan en la organización (*World Scout Bureau*, 1999).

El *Scoutmaster* es un líder de servicio (El Manual *Boy Scouts*, 2009). Sendjaya y Sarros (2002) y Sendjaya et al. (2008) puntualizaron que este tipo de líder se distingue por manifestar seis dimensiones: (a) subordinación voluntaria, (b) autenticidad, (c) relación de pacto o compromiso, (d) moralidad responsable, (e) espiritualidad trascendental, y (f) influencia transformadora. Esta conceptualización del líder servicial se puede presentar como una manera de asumir el liderazgo. En tal sentido, es más una postura filosófica sobre la moral de los líderes que una teoría de liderazgo propiamente dicha.

Por otra parte, esta teoría del liderazgo servidor presenta una dimensión política según la cual quien quiera dirigir lo debe hacer sirviendo a los demás. Es decir, el líder es un

servidor. Según este planteamiento, el líder otorga su poder a los demás, los empodera, y ello implica que los hace sus iguales. Por tal motivo, la propuesta política en esta teoría es la de un líder que propenda a una democracia participativa (Sendjaya y Sarros, 2002; Sendjaya et al., 2008). Spear (2005) señaló que este aspecto, es una paradoja para los significados tradicionales de liderazgo, debido a que aún el mismo nombre de la teoría tiene como propósito recordar permanentemente el sentido de quién es y qué hace el líder (Sendjaya y Sarros, 2002).

Los estudios sobre las aportaciones del escutismo a la comunidad social son recientes. Con el propósito de examinar la contribución del escutismo a través de sus líderes a la sociedad se han realizado varias investigaciones. Estos estudios han identificado los beneficios de diferentes programas trabajados por la organización (*World Scout Bureau*, 1999).

Rohm y Osula (2013) realizaron la investigación cualitativa sobre *Scouting and servant leadership in cross-cultural perspective: An exploratory study*. Este estudio de caso múltiple evaluó la Organización Mundial del Movimiento Scout (WOSM), *Boy Scouts of America*, la Asociación de Scouts de Japón y las cuatro principales organizaciones de *scouting* en Alemania. Además, se investigó el liderazgo de servicio en los diferentes programas de desarrollo de estas organizaciones. La metodología cualitativa de la investigación consistió en la revisión de literatura de documentación y registros de archivo sobre escutismo en términos de: lemas, promesas y programas que promueven el servicio a Dios, patria y comunidad con la enseñanza del liderazgo a través de actividades al aire libre y en proyectos de servicio a la comunidad. Esta comparación pretendió determinar si los lemas, promesas y programas reflejan las características del

liderazgo de servicio.

Según Rohm y Osula (2013), la teoría del liderazgo de servicio de Sendjaya et al. (2008) es la más aceptada y reciente con base en una revisión de diez años anteriores. Además, señalaron que el modelo de Sendjaya et al. (2008) abarca aspectos de la teoría de liderazgo transformacional (Bass y Avolio, 1994). Los hallazgos de Rohm y Osula (2013) sugieren que Baden-Powell pudo haber originado un movimiento de escutismo y también uno de liderazgo de servicio desde 1907. El estudio de caso reveló que las comparaciones mencionadas previamente con las características del modelo de liderazgo de servicio de Sendjaya et al. (2008) produjeron una relación entre los principios del escutismo y el liderazgo de servicio.

Debido a que el estudio de Rohm y Osula (2013) fue uno cualitativo, los autores recomendaron la realización de un estudio cuantitativo para validar la utilización de diversos programas de la WOSM y el movimiento escutista como forjadores de líderes de servicio a través de los programas que éste ofrece. Además, recomendaron la elaboración de cuestionarios para determinar si las características de estos líderes representan las del estilo de liderazgo de servicio. En este sentido, Rohm y Osula (2013), sugirieron utilizar la Escala de Comportamiento de Liderazgo de Servidores de Sendjaya et al., (2008) para encuestar a los jóvenes escutistas en relación con sus percepciones de los adultos *Scouts* como líderes de servicio.

Por otro lado, la rama de *Venturing* dentro del movimiento escutista ofrece oportunidades a los jóvenes participantes a la exposición de valores a través de actividades al aire libre. En Argentina, Costa-Hilário y Mareiro (2014) realizaron el estudio *Influencia del escultismo en la formación personal y social de los scouts por*

medio de la práctica del turismo ecológico y pedagógico. El objetivo fue analizar la influencia del movimiento en el contexto ecoturístico-pedagógico.

El estudio de Costa-Hilário y Mareiro (2014) fue de tipo exploratorio-descriptivo y se utilizó una metodología cualitativa. Los autores argumentaron que el turismo educativo guiado por los líderes *Scouts* representa una vivencia voluntaria e informal que permite fortalecer valores humanos positivos en los jóvenes. Además, señalaron que se exponen a la construcción de su identidad y sentido de pertenencia. De esta forma, los participantes perciben de sus líderes que su deber como ciudadano en la conservación del medio ambiente ocurre de manera natural y no como un factor obligatorio.

En el estudio que se mantiene en perspectiva se entrevistaron una población de quince personas, siete féminas y ocho varones categorizados en las ramas de: *scout* (11 a 14 años), *senior* (15 a 17 años), pionera (18 a 21 años) y escutistas (mayores de 21 años). La muestra fue no probabilística por conveniencia y escogida por los criterios de tener dos años o más como integrante *Scout* y haber participado de diez o más actividades en ambientes externos. Los datos fueron obtenidos mediante el uso de dos guías de entrevistas semiestructuradas con once preguntas las cuales fueron grabadas. Además, se desarrolló una investigación participante que permitió la recolección de datos mediante la observación directa. Se utilizó el método de análisis de contenido para analizar los datos.

Los resultados de las entrevistas realizadas por los investigadores del estudio mencionado anteriormente revelaron que, a través del tiempo, los participantes conservaron vivo en sus memorias el impacto de las actividades que realizaron bajo la dirección de los líderes. Las percepciones sobre la cooperación y ayuda recibida por los

adultos en los lugares visitados estimularon en los jóvenes la reciprocidad de realizar proyectos de índole social y conciencia ambiental. La mayoría de los participantes destacaron en sus declaraciones que se produjeron cambios trascendentales en sus valores mediante su participación en actividades de carácter social, histórico-cultural y ambiental. Los valores citados con mayor frecuencia por los entrevistados fueron: respeto, honestidad, lealtad, amistad, tolerancia, altruismo, dignidad, cortesía, ética y diálogo.

Por consiguiente, los autores del estudio recomendaron el desarrollo de nuevas investigaciones. Esto fundamentado en la búsqueda de cómo las prácticas guiadas de ecoturismo y turismo pedagógico pueden favorecer la concienciación y la formación del desarrollo personal y social de los jóvenes escutistas. Además, sugirieron estudiar cómo la integración de estas actividades es percibida por los jóvenes como complemento para desarrollar incentivos de sustentabilidad en su formación profesional.

Hilliard et al. (2014) realizaron el estudio *Program Innovations and character in cub Scouts: Findings from 1 of a mixed-methods, longitudinal study*. En éste se examinó el impacto del *Character and Merit Project (CAMP)* de *Boy Scouts of America* en el desarrollo de los atributos o indicadores de carácter en *Cub Scouts* y no *Cub Scouts en* Filadelfia, EEUU. Los atributos considerados fueron: obediente reverente, alegre, amable, ahorrativo, expectativa de futuro esperanzador, integro y confianza. La metodología utilizada fue cuantitativa y cualitativa. Se administró el *Assessment of Character in Children and Early Adolescents (ACCEA)* realizado por Wang et al. (2014) a los participantes y se realizó una estadística descriptiva.

Las medidas cualitativas utilizadas en el estudio incluyeron un protocolo de entrevista

semiestructurada sobre la importancia del *Quality Unit Executive* (QUE). Este QUE vela por la calidad de los servicios *Boy Scouts of America* (sistema de apoyo a líderes voluntarios) con el propósito de reclutar y retener participantes. Además, se incluyeron preguntas abiertas sobre las experiencias del QUE como el enlace entre líderes voluntarios y participantes.

La muestra consistió en 1,322 participantes entre cinco y doce años, 915 eran *Cub Scouts* y 407 no *Scouts*. El análisis estadístico se realizó con MANOVA (*multivariate analyses of variances*). Se obtuvo un *main effect* significativo para el estatus de *Boy Scouts of America*. $F(8, 987) = 7.65, p < .001, \text{partial } \eta^2 = .06$. El *univariate analyses of variance* para este *main effect* indicó diferencias significativas entre grupos para el atributo de reverencia en el cual los no *Scouts* obtuvieron puntuaciones más altas $F(1, 994) = 34.23, p < .001, \text{partial } \eta^2 = .03$. Sin embargo, un segundo análisis no mostró diferencias significativas en atributos entre *Scouts* y no *Scouts* debido a que se controló las posibles diferencias demográficas.

El análisis cualitativo para el estudio en referencia se realizó mediante un análisis de contenido de entrevistas y preguntas abiertas utilizando diez códigos. En el mismo se evaluó cómo los QUE describen la percepción de sus roles en el programa de *Boy Scouts of America* y si esta percepción fue acorde a los objetivos del programa CAMP de *Boy Scouts of America* (ejemplo, ser enlace con líderes voluntarios). Los resultados determinaron que bajo el programa de BSA no existen diferencias en las percepciones de desarrollo de atributos de carácter entre los *Cub Scouts* y los que no lo son.

Los resultados cualitativos del estudio confirmaron que los líderes de enlace (QUE) percibieron claramente el rol de sus posiciones en relación con los líderes voluntarios y

los participantes del CAMP. Sin embargo, hubo variaciones en las descripciones de otras facetas de la posición del QUE. Unos participantes articularon ayudas concretas (desarrollo de presupuesto, recaudación de fondos) mientras otros sólo articularon el objetivo de apoyo.

Como recomendaciones, los autores sugirieron estudios longitudinales para evaluar si las experiencias en los programas *Scout* (contenido, intensidad, duración de éstas) se asocian con diferencias en el desarrollo de atributos de carácter en jóvenes o *Scouts*. Entre las limitaciones se mencionó que la muestra utilizada fue con participantes voluntarios. Además, la medición de atributos asociados con BSA y análisis de información fue de corte transversal en este estudio y no longitudinal con el cual se podría evaluar el desarrollo de atributos de carácter durante un tiempo en diferentes contextos sociales.

Wang et al. (2015) realizaron otra investigación que también identificó beneficios que obtienen los participantes de los proyectos para desarrollo juvenil que posee el movimiento escutista a través de sus líderes adultos. El estudio *Developmental trajectories of youth character: A five-wave longitudinal study of cub-scouts and non-scouts boys*, examinó las trayectorias del desarrollo del carácter y otros atributos positivos en niños de 6 a 11 años como parte del CAMP. El estudio fue longitudinal y de metodología mixta. Al igual que en el estudio de Hillard et al. (2014), se utilizó el ACCEA (Wang et al., 2015). En adición, otros atributos examinados fueron las habilidades de los participantes sobre su autorregulación intencional y rendimiento escolar.

En el estudio de Wang et al. (2015) se utilizó una escala Likert de cinco puntos en la

cual las puntuaciones más altas indicaban la mejor expresión de los atributos en los participantes. Se realizaron cinco pruebas durante un período de dos años y medio. La muestra incluyó mil trescientos noventa y ocho *Scouts* y trescientos veinticinco no *Scouts* pertenecientes a la misma región en el área de Filadelfia. Los *Scouts* fueron reclutados en las reuniones de escutismo y los no *Scouts* de escuelas privadas-católicas, públicas y *charter*. El 82% de los *Scouts* eran blancos o europeos, 9.2% negros o afroamericanos, 2.9% hispanos o latinos, el 2.6% asiáticos, 2.2% de otras razas y 1.1% se identificaron como multiétnicos. Los no *Scouts* eran 63.8% blancos o europeos, 18.4% negros o afroamericanos, 6.0% multiétnicos, 2.5% asiáticos y 1.1% indio americanos.

En el mismo estudio el diseño longitudinal de cohorte secuencial se prolongó por cinco secciones de datos recopilados cada seis meses durante dos años y medio. Esto incluyó la utilización de un protocolo estándar administrado de forma uniforme. Para el análisis se usó un modelo de curva de crecimiento latente (LGM) de dos grupos para examinar las trayectorias de crecimiento de cada atributo para los *Scouts* y los niños no *Scout*. La edad se incluyó como covariable para controlar las autoevaluaciones de los atributos de los participantes. El *size effect* para los cambios longitudinales en la forma de medias estandarizadas se calculó usando las medias estimadas en la línea base y el punto final del estudio.

Los investigadores señalaron que todos los atributos en las cinco secciones estuvieron agrupados entre 3.59 y 4.61 en la escala Likert de cinco puntos. Esto indicó que predominó el rango de moderado a alto para todos los atributos. Como resultado, los jóvenes percibieron tener niveles de moderados a altos en los atributos considerados en

el estudio.

Los hallazgos del mismo estudio reflejaron que la autoevaluación de los niños mayores fue más baja que la de los participantes más pequeños en términos de atributos o cualidades como cooperador, reverente, ahorrativo y el rendimiento escolar. Sin embargo, todos los participantes tuvieron autoevaluaciones moderadas en todos estos atributos. En el transcurso del tiempo, las autoevaluaciones de los *Scouts* reflejaron un aumento significativo en alegría, amabilidad, obediencia, confianza y expectativas y metas futuras. Sin embargo, las autoevaluaciones de los niños no *Scouts* mostraron no tener cambios significativos en atributos, excepto por una disminución significativa en la cualidad de reverencia religiosa entre los niños no *Scouts* de instituciones religiosas.

Los autores del estudio en referencia presentaron algunas limitaciones. Una de las limitaciones fue que los datos analizados incluyeron la percepción de jóvenes en una escala con un rango de calificación estrecho. Esto pudo haber limitado la identificación de cambios significativos intra e interpersonales. Por tanto, recomendaron considerar la utilización de diversos métodos para obtener más información sobre el desarrollo del carácter juvenil con el uso de encuestas a padres y maestros. Además, sugirieron la recopilación de datos cualitativos para ayudar a triangular los resultados de los métodos cuantitativos. De esta forma se identificaría cómo los cambios positivos entre los *Scouts* y las diferencias entre grupos se traducen en la contribución de jóvenes a su entorno.

Otra limitación del estudio fue el tamaño pequeño de la muestra utilizada para recopilar y analizar los datos longitudinales. Esto produjo un error estándar mayor en coeficientes estimados para los no *Scouts* y pocas diferencias entre grupos. Se recomendó refinar las medidas de recopilación de datos y aumentar el tamaño de la

muestra de los grupos de comparación.

La Universidad de Tufts en Boston, realizó el estudio *You can quit me but I'm not going to quit you: A focus group study of leaders' perceptions of their positive influences on youth in Boy Scouts of America*. Los autores, Hershberg et al. (2015) enfocaron en esta investigación las percepciones de líderes y cómo el contexto de la organización *Boy Scouts of America* influyó en los jóvenes que participaron del programa *ScoutReach*. En éste se atendieron jóvenes de minorías étnicas y residentes de comunidades urbanas con bajos ingresos.

El estudio de Hershberg et al. (2015) fue longitudinal y de métodos mixtos. La metodología cualitativa utilizó cinco grupos focales con cuarenta y seis líderes *Scouts* que dirigían programas dentro del movimiento escutista en Filadelfia. El protocolo de entrevista de grupo focal semiestructurado incluyó entre otras, dos preguntas claves: ¿Cómo crees que el escutismo impacta a los jóvenes? y ¿cuáles son algunos desafíos que experimentan éstos en el escutismo?

Un grupo focal fue identificado por los *Scouts BSA* como “ejemplar”, otro grupo incluyó líderes que se ofrecieron como voluntarios a nivel de distrito (líderes de distrito), y tres grupos focales se identificaron como líderes del programa *ScoutReach* de *Boy Scouts of America*. Los catorce “ejemplares” constituyeron los líderes de más años de experiencia en el movimiento escutista, diez hombres y cuatro mujeres. De éstos, once eran europeos americanos y tres africanos. Los líderes de distrito fueron voluntarios que han observado y apoyado tropas de *Scouts BSA*. Este segundo grupo, incluyó trece hombres y una mujer. Además, de éstos, doce eran europeos americanos y dos afroamericanos. Los otros tres grupos focales fueron líderes del programa *ScoutReach*.

(Hershberg et al., 2015).

Estos líderes examinaron cuáles fueron sus percepciones sobre la influencia en los jóvenes escutistas en los resultados del PYD (*Positive Youth Development*). En estos tres grupos participaron dieciocho líderes, catorce afroamericanos, tres europeos americanos y un latino. Doce de estos participantes fueron mujeres y seis hombres. De esta muestra de participantes, 37% fueron mujeres y 44% eran afroamericanos o latinos (Hershberg et al., 2015).

Los resultados del estudio en referencia indicaron que los líderes proporcionaron numerosos ejemplos de tareas relacionadas al desarrollo de habilidades, las cuales facilitaron la promoción de los jóvenes a otros programas de actividades. Además, los líderes compartieron con los jóvenes sus historias y experiencias personales. Los investigadores observaron e identificaron cambios positivos en los jóvenes como resultado de su participación en las actividades de *Scouting*. Los jóvenes fueron expuestos a la aplicación de sus habilidades en y fuera del ambiente escutista, por ejemplo, en su hogar. Los líderes entrevistados percibieron que los jóvenes ganaron confianza en sí mismos, presentaron una mejoría en sus habilidades para regular efectivamente su comportamiento y alcanzaron sus metas luego de la exposición al ambiente positivo y motivador *Boy Scouts of America*.

Entre los desafíos que mencionaron y experimentaron los jóvenes escutistas fueron la violencia en los ambientes donde se imparten los programas y el poco acceso que tienen al ambiente natural. Además, los líderes de los grupos describieron la poca participación de los padres en el movimiento escutista, observando que la mayoría de éstos no cuenta con la preparación para ser modelos de sus hijos. Estos retos limitaron la realización de

actividades que estimulaban al joven escutista para recibir las insignias de mérito que ganaría trabajando en proyectos de alcance social. Sin embargo, el grupo de líderes “ejemplares” afirmó que se puede ser modelo de los jóvenes escutistas para que éstos puedan alcanzar sus metas futuras (Hershberg et al., 2015).

En el estudio, los investigadores destacaron que una limitación fue que dos de tres grupos de líderes, los de distrito y los “ejemplares” fueron voluntarios en las escuelas de los jóvenes participantes y se centraron más en el resultado de PYD que en el desarrollo de los jóvenes. Otra limitación fue que los líderes del programa *ScoutReach* fueron pagados por *Boy Scouts of America* mientras que los líderes “ejemplares” y los de distrito fueron voluntarios. Los líderes de *ScoutReach* evitaron divulgar información sobre los desafíos que enfrenta la organización *Boy Scouts of America* BSA.

Por consiguiente, los autores del estudio recomendaron investigaciones futuras que puedan triangular los resultados de esta investigación con datos cuantitativos para generar información sobre cómo se pueden desarrollar resultados positivos entre los jóvenes escutistas. Además, se pueden triangular los resultados de esta investigación con otras entrevistas realizadas a jóvenes para determinar cuáles son las percepciones de los líderes adultos sobre los líderes jóvenes en términos de si la influencia que ejercen los programas de *Boy Scouts of America* son proporcionales entre ellos.

Champine y Johnson (2017) realizaron el estudio *Towards the promotion of positive development among boys in challenging contexts: A mixed-methods study of engagement in the ScoutReach initiative*. El objetivo fue aportar a la comprensión del impacto de la iniciativa *Boy Scouts of America*, *ScoutReach*, sobre niños y jóvenes de diferentes etnias y bajos recursos económicos. El estudio pretendió establecer si el programa trabajado

por los líderes de *Boy Scouts of America* contribuyó a desarrollar el compromiso cognitivo, emocional y conductual de los participantes en el *ScoutReach*. Además, se pretendía identificar las percepciones de *Scouts*, padres/ tutores y líderes sobre cómo el *ScoutReach* promovió el compromiso de los jóvenes.

El estudio fue uno transversal y de métodos mixtos. El análisis cuantitativo utilizó IBM versión 22 SPSS (Guide, 2011) para evaluar si existía alguna relación entre las dimensiones de compromiso y los atributos de carácter, autopercepción competencia escolar y autorregulación intencional. Se tabularon las medias y desviaciones estándar y se calcularon las correlaciones Pearson.

Con el método cualitativo, los investigadores realizaron un análisis fenomenológico interpretativo (IPA; Smith, 2011; Smith y Osborn, 2008) de las percepciones y experiencias de los *Scouts*, padres/tutores y los líderes *Scouts*. Se discutieron las codificaciones de las entrevistas semiestructuradas entre los investigadores. Los coeficientes Kappa indicaron una adecuada confiabilidad entre evaluadores (0.72 para *Scouts*, 0.73 para padres / tutores y 0.75 para líderes). Un enfoque de triangulación concurrente (Creswell, 2009) permitió obtener información sobre las experiencias y resultados de los participantes para compensar las debilidades asociadas al método.

La muestra utilizada para los datos cuantitativos en el estudio de Champine y Johnson (2017) fue de treinta y dos *Scouts* de 6 a 14 años de edad que estaban inscritos en el programa *ScoutReach* de Boston, EEUU. De éstos, 31.3% eran hispanos, 37.5% multiracial, 15.6% negros o afroamericanos, 9.4% indio/nativos americanos y 6.3% de otra composición racial. La muestra para los datos cualitativos se obtuvo de diez padres/tutores entre 27 y 51 años de edad. Además, se utilizó una muestra cualitativa de

diez *Scouts* y cinco líderes de *ScoutReach* entre 33 y 62 años de edad que tenían de uno a veinte años de experiencia.

Champine y Johnson (2017) realizaron una adaptación del cuestionario ACCEA; Wang et al. (2014) utilizado en estudio de CAMP ((Hilliard et al., 2014). El estudio mencionado anteriormente añadió los indicadores de dimensiones de compromiso y los atributos de carácter, autopercepción de competencia escolar y autorregulación intencional para calificarlos según una escala Likert. Los resultados cuantitativos del estudio de Champine y Johnson (2017) indicaron que los jóvenes se perciben comprometidos cognitivamente, emocional y conductualmente con relaciones moderadas a altas entre las dimensiones de compromiso, los atributos de carácter y la autopercepción de competencia escolar y autorregulación intencional. La autopercepción hacia el compromiso emocional con el *ScoutReach* se relacionó positivamente con todos los indicadores de este programa de desarrollo juvenil.

Según los resultados del estudio, en las entrevistas, los líderes, padres/tutores y *Scouts* describieron positivamente los aspectos del *ScoutReach*. Sin embargo, los grupos difirieron en enfatizar las facetas claves del programa relacionadas con el compromiso de los jóvenes. Mientras la percepción de los líderes y *Scouts* describieron principalmente las experiencias de los *Scouts* en los campamentos y otras actividades al aire libre como particularmente importantes, los padres/tutores percibieron de mayor importancia las relaciones que sus hijos establecieron con los líderes y otros *Scouts*.

Los autores del estudio argumentaron que los análisis de los métodos mixtos utilizados convergen en identificar el papel determinante del compromiso social. De la misma manera expresaron que los datos del cuestionario sugirieron que el compromiso

emocional se asoció positivamente con la mayoría de los indicadores de *ScoutReach*. Del mismo modo, en las entrevistas, los líderes, los padres / tutores y los *Scouts* proporcionaron ejemplos de cómo los *Scouts* se comprometieron más emocionalmente, en comparación con las otras dimensiones del compromiso. De modo particular, las entrevistas con los líderes sugirieron que el compromiso emocional ayudó a promover el compromiso cognitivo y conductual.

Los investigadores por consiguiente recomendaron que en futuras investigaciones se debe examinar la función de los padres/tutores en fomentar la participación de los jóvenes en el *ScoutReach*. Además, cuáles son los posibles factores que facilitan o inhiben esta participación. De igual forma, se debe considerar cómo los padres/tutores demuestran su participación en actividades. En adición, se debe examinar si existen diferencias en relación con los resultados de los jóvenes.

Para finalizar el estudio, los investigadores señalaron entre las limitaciones de su estudio el uso de una muestra pequeña. También expresaron que otra limitación fue que los datos recopilados se tomaron en un área en específico y no se pueden generalizar los resultados. Por lo tanto, recomendaron examinar las diferencias entre las unidades participantes y no participantes en *ScoutReach* y otros programas de desarrollo juvenil en función del análisis de datos administrativos como, por ejemplo, las tasas de retención de jóvenes. Además, recomendaron la realización de investigaciones longitudinales futuras que examinen si las experiencias y los resultados relacionados con BSA informan relaciones interpersonales a través del tiempo y lugar.

Actualmente, Puerto Rico no cuenta con investigaciones en el campo del desarrollo del escutismo desde la perspectiva de gerencia y liderazgo educativos como una manera

de fortalecer la diversidad de recursos hacia el constante bienestar organizacional.

Además, no se ha encontrado literatura que relacione la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los líderes adultos escutistas desde la percepción de los jóvenes y que se asocie con alcanzar sus metas futuras. Sin embargo, existió la Ley 252 de 31 de diciembre de 2015 (P. de la C. 820, la cual añadió el Artículo 3.05 (B) a la Ley Núm. 149), antigua Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico, el Programa Escutista (Niños Escuchas). Esta ley permitió incluir un programa de aplicación discrecional dirigido a relacionar y capacitar a los estudiantes de escuela elemental e intermedia con el movimiento escutista.

La misma exponía en sus motivos que la educación pública puertorriqueña tiene la encomienda no sólo de transmitir conocimientos y destrezas tradicionales de enseñar, sino además formar, moldear e inculcar valores a los estudiantes, por ejemplo, el servicio comunitario y a los semejantes. Reconoció e identificó el movimiento escutista como una iniciativa cívica que bien podía integrarse al currículo de estudios sociales o cualquier otro currículo e incluso auspiciar la formación de Tropas de Niños y Niñas Escuchas en las escuelas, con la cooperación de padres y líderes comunitarios.

Velázquez (2017) explicó que a través del Concilio de Puerto Rico la organización *Boy Scouts of America (BSA)*, provee un programa dinámico que permite reforzar los valores en niños y jóvenes de 5 a 21 años y en niñas de 13 a 21 años. En el escutismo, la familia juega un papel importante. Igualmente, con la exposición a experiencias de contacto con la naturaleza, los jóvenes escutistas aprenden a convivir y a sobrevivir en ella protegiéndola. Además, señaló que Puerto Rico necesita urgentemente desarrollar líderes y ciudadanos que puedan tomar decisiones éticas en todas las acciones de sus vidas.

Concluyó que esto se aprende con la práctica y el ejemplo de las vivencias con otros, y la experiencia del escutismo ofrece estas oportunidades.

Para el éxito de la organización *Boy Scouts of America*, es fundamentalmente importante la selección de líderes de calidad que representen los valores de *Boy Scouts of America* y la organización autorizada, en este caso el Concilio *Boy Scouts of America* de Puerto Rico. El proceso de selección de *Scoutmaster* comienza con una reunión del representante del Concilio, el presidente del comité de tropa y el comisionado de la unidad con el propósito de definir las características que debe tener un nuevo *Scoutmaster* (*Boy Scouts of America*, 2009).

Debido a la responsabilidad que conlleva ser *Scoutmaster*, la organización *Boy Scouts of America* sigue un protocolo de elegibilidad. Para ser elegible en el registro, un líder adulto *Scout* debe aceptar: suscribirse al Juramento *Scout*, cumplir con las obligaciones que requiere el cargo y cumplir con sus deberes de acuerdo con las reglas, regulaciones, políticas y pautas de *Boy Scouts of America*. Una vez que se haya definido la posición, comienza el proceso de reclutamiento (*Manual Boy Scouts*, 2009).

El ejecutivo de distrito informa al presidente del Concilio *Boy Scouts of America* la necesidad de reclutar nuevos *Scoutmasters*. El presidente de la organización nombra un comité directivo para reclutar nuevos líderes. Se reúne con el comité directivo para desarrollar una lista de prospectos que se ajusten a las descripciones de la posición. Los miembros del comité directivo están encargados de elegir prospectos dentro de las unidades potenciales que cumplan con los valores del Juramento y la Ley *Scout* en sus vidas diarias. Una vez entrevistados y seleccionados se completa la solicitud de membresía y el formulario de solicitud de registro con el código de líder *Scout* (*Boy*

Scouts, 2009).

Inteligencia Emocional

Köhler (1920,1938) consideró que la tendencia del sujeto es percibir en el mundo las cualidades o totalidades de los objetos y describir la forma en que éstos se presentan como representaciones mentales, abstracciones o conceptos. Planteó que, de manera más directa e inmediata, el individuo tiende a atribuir cualidades que definan al objeto percibido lo cual permite establecer claramente cuál es la naturaleza y composición de éste.

Arias-Castilla (2006) en su investigación sobre *Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas* señaló que, la percepción social ha estado muy ligada a los estudios sobre percepción de objetos. Sin embargo, esta autora explica que existen varios enfoques teóricos en los acercamientos al tema sobre percepción social de las personas. En este sentido, se han introducido las motivaciones y experiencias del que percibe en el proceso de percepción del mundo natural.

Según Moya (1999) citado en Arias-Castilla (2006), establece que la percepción de una persona depende de reconocer emociones, a partir de las reacciones de otras personas. Se forman las impresiones, a partir de la unión de los diversos elementos informativos que se captan en los primeros instantes de una interacción personal. Además, señaló que la percepción depende de atribuciones causales, o búsqueda de alguna causa que explique la conducta y los hechos. Para el autor, parece evidente que los sentimientos, pensamientos y conductas respecto a las personas están mediatizados por el tipo de causa a la que se atribuya su conducta.

El concepto de inteligencia emocional fue introducido por primera vez en la literatura

científica por Salovey y Mayer (1990). Según Fernández-Berrocal y Extremera (2006) los tres modelos teóricos con más apoyo científico son: el modelo de habilidad de Mayer y Salovey (1997), el modelo de Bar-On de Inteligencia Emocional Social (IES; Bar-On, 2006) y el modelo de competencias emocionales de Goleman (Goleman, 1998, 2000). Extremera y Fernández-Berrocal, (2007) indicaron que Goleman (1995) afirmó que la aportación de la inteligencia emocional, en conjunto con otras dimensiones es superior al cociente intelectual. Para Goleman (1996), la inteligencia emocional es la capacidad de saber utilizar un sentimiento adecuado a cada problema, tomar conciencia de las propias emociones y comprender los sentimientos de los demás adoptando una actitud empática que resulte en una mayor posibilidad de desarrollo personal.

Salvador (2008) realizó una investigación de carácter descriptivo y transversal sobre el *Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora*. La muestra se obtuvo mediante un diseño aleatorio, compuesto por ciento veinticinco voluntarios y pertenecientes a un curso sobre relaciones laborales. De éstos, el 20% fueron hombres y el 80% mujeres entre los 18 y 64 años de edad, con el mayor porcentaje el de los 22 y 24 años.

Para examinar la variable de inteligencia emocional, Salvador (2008) utilizó los instrumentos de TMMS (*Trait Meta Mood Scale*, versión en español de Fernández Berrocal et al., 2004) y SSRI (*Schutte Self Report Inventory*, versión en español de Chico, 1999) con una escala Likert y un coeficiente de fiabilidad de 0.843. La autoeficacia fue examinada con *Entrepreneurial Self-Efficacy* (ESE; De Noble et al., 1999, versión en español de Moriano et al. (2006). El coeficiente de fiabilidad en este caso fue de 0.867. Los datos fueron analizados con el SPSS en la versión 14.0. La validez estructural de las

escalas se realizó con el análisis factorial de Varimax, Kaiser-Meyer-Olkin. Además, se analizó la correlación de Pearson entre las escalas de inteligencia emocional y autoeficacia emprendedora, usando como referencia las dimensiones obtenidas en análisis factorial.

Según los resultados obtenidos por el investigador, la inteligencia emocional mostró relaciones positivas y estadísticamente significativas con la autoeficacia emprendedora. Además, se determinó que las dimensiones de la inteligencia emocional que mejor predicen el autoempleo son claridad emocional y utilización de las emociones. En este sentido, según los hallazgos de la autora las personas que disponen de más habilidades emocionales se perciben como individuos con mejores posibilidades de emprender actividades organizacionales, asegurando el éxito en su motivación hacia alcanzar logros. De igual manera, indicó que las personas emprendedoras con claridad emocional contarán con estrategias que les permitan automotivarse. Concluyó que la claridad emocional es la dimensión de inteligencia emocional del instrumento utilizado que mejor predice la autoeficacia emprendedora.

El investigador mencionó como limitaciones del estudio, las características de la muestra (edad, sexo, formación) y el carácter exploratorio de la escala utilizada. Recomendó que los trabajos futuros deben ampliar la muestra, buscando la heterogeneidad validando la escala y la realización de reproducir este estudio en diversas comunidades o contextos socioculturales para identificar el grado de incidencia que ejerce la inteligencia emocional en el autoempleo.

Alviárez y Pérez (2009) en su estudio sobre *Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario* evaluaron el papel

modulador de la inteligencia emocional en las relaciones líderes adultos-jóvenes con una muestra de ochenta líderes y trescientos quince jóvenes. La investigación fue no experimental, transeccional y de campo. Para recopilar los datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos, se diseñaron tres cuestionarios valorados según la escala de frecuencia Likert. El análisis se fue realizado con la estadística descriptiva e inferencial del ANOVA y la prueba de rangos de Tukey.

En el estudio, los autores encontraron que existió congruencia entre los resultados obtenidos de la percepción que tuvieron los líderes adultos sobre sí mismos, así como la percepción que tuvieron los jóvenes de los adultos. Ambos grupos estuvieron de acuerdo en cuanto a determinar que la aptitud emocional de autorregulación es una fortaleza que caracteriza a los adultos. Según las autoras, esto reflejó que el líder pudo manejar de forma inteligente sus emociones, lo cual repercute positivamente en las relaciones y actividades con jóvenes. Mientras que la debilidad con la que más se identifican estos líderes, es el autoconocimiento. La motivación fue ubicada por ambos grupos en un rango intermedio, lo cual se consideró una debilidad común.

Por otra parte, se encontraron debilidades en las aptitudes emocionales que manifestaron los líderes y jóvenes en sus relaciones dentro del ámbito organizacional que pueden alterar las mismas. Por esta razón, las autoras recomendaron analizar las causas por las cuales los líderes adultos y los jóvenes mostraron pocas habilidades empáticas y capacidades medianamente aceptables para la motivación entre ellos. Otra recomendación que plantearon las autoras fue la de promover situaciones en donde se exponga a que los jóvenes desarrollen sensibilidad, carácter y sus capacidades emocionales.

Un estudio transcultural sobre *La inteligencia emocional y ajuste psicológico* fue realizado por Fulquez (2010) con una muestra de cuatrocientos veintinueve adolescentes entre 12 y 18 años. La metodología utilizada fue cuantitativa descriptiva, no experimental. Se utilizó un cuestionario para obtener datos sociodemográficos de los jóvenes. Los instrumentos utilizados fueron la TMMS-24, versión en español de Fernández-Berrocal et al. (2004) y el BASC (*Basic Assessment System for Children*), de Kamphaus y Reynolds (1992), versión en español de González-Marqués et al. (2004).

El investigador del estudio mencionado anteriormente encontró que existe una diferencia estadística significativamente fuerte en la capacidad de atención emocional y el género ya que los coeficientes de las pruebas Chi-cuadrado ($X^2 = 429.000$ con $p = 0.0001$), Lambda (Lambda = 0.606 con $p = 0,0001$), Goodman y Kruskal-tau (coeficiente = 1 con $p = 0.0001$), Phi (Phi = 1 con $p = 0.0001$), V de Cramer (coeficiente = 1 con $p = 0.0001$) y coeficiente de contingencia (= 0.704 con $p < 0.0001$) así lo demuestran. De esta forma, se pudo concluir que el género determina la capacidad de sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada.

Por otro lado, el investigador indicó que al igual que en la dimensión de atención emocional, en la claridad emocional existe una asociación significativamente elevada con el género, obteniéndose coeficientes indicadores de una correlación entre las dos variables muy elevada. Las pruebas y coeficientes obtenidos fueron Pearson ($r = 0.462$ con $p = 0.0001$), Chi-cuadrado ($X^2 = 425.045$ con $p = 0.0001$), Lambda (coeficiente = 0.995 con $p = 0.0001$), Goodman y Kruskal-tau (coeficiente = 0.991 con $p = 0.0001$), Phi (coeficiente = 0.995 con $p = 0.0001$), V de Cramer (coeficiente = 0.995 con $p = 0.0001$) y coeficiente de contingencia (coeficiente = 0.707 con $p = 0.0001$) así lo demuestran. De

esta forma, se afirmó que el género determina la capacidad de comprender la naturaleza de los sentimientos de forma adecuada.

Según el autor de esta investigación señaló que, en función del género, se observó que el 63.4% (48.6% de forma adecuada + 14.8% excelente) de las mujeres y el 71.8% (59.6% adecuada + 12.2% excelente) de los hombres presentan puntuaciones que correspondieron a un nivel adecuado y excelente de reparación emocional, percibiéndose capaces de regular sus comportamientos sin dejarse llevar por los impulsos y las emociones. Al igual que en la atención emocional, en reparación emocional se obtuvo un porcentaje más elevado de varones que de mujeres con buena y excelente competencia emocional en lo referente a regularse a sí mismos.

De esta forma, según se menciona, los adolescentes masculinos percibieron que tienen mejores capacidades que sus compañeras en términos de saber escuchar, responder en el momento adecuado y emplear la crítica constructiva. Además, demostraron llegar a acuerdos defendiendo ideas y respetando a los demás. De igual forma, fueron capaces de reconocer las emociones negativas, detenerlas y pensar en experiencias que proporcionen sentimientos positivos y agradables.

Los hallazgos también determinaron varios resultados. El 53.4% de los hombres y el 49.5% de las mujeres percibieron tener una buena capacidad para sentir y expresar los sentimientos de forma adecuada. Sin embargo, aunque más de la mitad de la muestra cree tener una adecuada capacidad para expresar y experimentar sus estados emocionales en el momento en que aparecen los mismos, esto no implica que identifiquen cuál es el sentimiento que poseen. El 48.2% de los adolescentes percibió poseer una adecuada capacidad para identificar y comprender la información relacionada a la inteligencia

emocional. Por otra parte, el estudio señaló que los adolescentes masculinos (71.8%, 59.6% de forma adecuada + 12.2% excelente) percibieron tener mejor capacidad de regular sus emociones que las féminas (63.4%, 48.6% adecuada + 14.8% excelente).

Como limitaciones de estudio se mencionaron la aplicación de las medidas de autoinforme y la posibilidad de ofrecer información falsa debido a que son pruebas más subjetivas y menos directas en la evaluación de la variable medida. Por tal razón, la autora recomendó que en investigaciones futuras se utilice una medida de habilidad de inteligencia emocional evaluando capacidades subyacentes mediante ejercicios con varias posibilidades de respuestas de manera que los individuos ignoren la habilidad evaluada.

Liderazgo

Castro y Lupano (2005) señalaron que las investigaciones evidencian que el comportamiento y la actitud de la persona que asume funciones de líder en una organización son elementos fundamentales en la determinación de la calidad y éxito de una organización. Además, éstos proporcionan la seguridad y satisfacción de los trabajadores de la misma. En su estudio sobre *Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida*, se administró una batería de pruebas sobre teorías implícitas de liderazgo, cultura organizacional y efectividad del líder.

Los encuestados en el estudio trabajaban y respondieron pensando en función de su jefe. Participaron mil tres adultos, cuatrocientos sesenta y seis hombres (46%) y quinientas treinta y siete mujeres (n = 54%). De estos adultos, el 31% ocupaban un cargo y el 69% no tenía puesto directivo. El 35% (n = 281) trabajaba en empresas pequeñas, el 32% se desempeñaba en empresas medianas (n = 254) y el restante 33% se desempeñaba

en grandes empresas ($n = 266$). No existían diferencias estadísticamente significativas si la persona era un empleado u ocupaba algún puesto de dirección y el tipo de empresa en la que trabajaba ($\chi^2 = 3.49$, $gl = 2$, $p > 0.05$). Se observó la misma distribución de frecuencia para ambos grupos según el tamaño de empresa.

Según expresaron los investigadores para la parte del cuestionario que correspondió a atributos del líder (adjetivos) se utilizó una lista de sesenta adjetivos de estudios transculturales previos con una escala Likert de siete opciones. Sobre la base de los estudios internacionales (Hanges, 2004 citado en Castro y Lupano, 2005), los adjetivos se agruparon en seis dimensiones: liderazgo carismático o basado en valores, liderazgo orientado hacia sí mismo, liderazgo con orientación humana, liderazgo orientado hacia el grupo, liderazgo participativo y liderazgo autónomo. En términos generales, se obtuvo una alta fiabilidad y buena validez de constructo mediante la metodología del análisis factorial confirmatorio.

En el estudio que se hace referencia, los investigadores, además utilizaron el *Organizational Description Questionnaire* (ODQ, Bass y Avolio, 1992). Este cuestionario consta de veintiocho reactivos que se responden con cierto o falso y están diseñados para la evaluación del tipo de cultura organizacional, según el modelo del liderazgo de Bass (1998). La prueba se adaptó al castellano verificando la validez conceptual y lingüística de los reactivos. Se obtuvo una fiabilidad de 0.72 para la escala de cultura transaccional y de 0.82 para la escala de cultura transformacional.

Para complementar la investigación se diseñaron cuatro situaciones de liderazgo. El participante debía ponderar en una escala de siete puntos con formato de respuesta Likert el grado en que ese estilo de liderar se acercaba o alejaba al que predominaba en la

organización donde trabajaba. El propósito era identificar un prototipo de liderazgo internalizado con una situación real descrita (conductas efectivas).

Los resultados del estudio indicaron que de los adjetivos utilizados para evaluar las teorías implícitas del liderazgo surgieron cuatro dimensiones básicas (liderazgo carismático, orientado al grupo, orientado hacia sí mismo y participativo) de seis propuestas en los estudios previos (Dorfman et al., 2004; Hanges, 2004). Concluyeron que la cultura organizacional en donde están insertos tanto líderes como seguidores modera e influye sobre la percepción de aquél que tiene que caracterizar a un líder efectivo.

Los resultados mencionados anteriormente confirmaron las proposiciones teóricas expuestas. Las diferentes culturas organizacionales dan distinto peso a estas dimensiones. En este estudio se halló que el liderazgo carismático y el orientado al grupo, en términos generales, caracterizan a los “buenos líderes” para aquellas culturas flexibles, dinámicas, con metas a largo plazo y con mucho compromiso institucional (cultura transformacional). Por el contrario, para las organizaciones más burocráticas y estructuradas (cultura transaccional) estas características parecen ser menos importantes. A su vez, los resultados mostraron que en culturas organizacionales diferentes predominan distintos tipos de líderes que, además, tienden a coincidir con los prototipos de liderazgo internalizados.

Por consiguiente, los investigadores señalaron como limitación que los estudios consultados consideraron las relaciones líder-seguidor en una población demográfica homogénea. De la misma forma argumentaron que los futuros estudios empíricos deberán considerar una diversidad más amplia de organizaciones y contextos con

composición demográfica más heterogénea. Además, se debe tomar en cuenta el papel de las minorías y las poblaciones especiales en el mundo del trabajo.

Un estudio de enfoque cuantitativo y descriptivo sobre *El liderazgo desde la percepción de la gerencia y el personal trabajador* fue realizado por Pedraza y Marmolejo (2012). El análisis de información se realizó mediante el estudio de caso en la modalidad instrumental (Yin, 2003). La muestra se tomó de diez áreas con una N=44 (34 trabajadores y 10 líderes). Se utilizó el cuestionario MLQ en sus dos versiones con un muestreo aleatorio, no probabilístico y por conveniencia. El instrumento fue sometido a validación mediante análisis factorial (KMO 3 de 0.659) y se determinó su confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach (0.998) utilizando SPSS, versión 17.

La investigación encontró que la dimensión de liderazgo transformacional identificada para los empleados fue el de influencia idealizada a partir de atributos, mientras que para los jefes los estilos predominantes fueron el de influencia idealizada por conducta y la inspiración motivacional. Los resultados de este estudio tienen implicaciones para el mejoramiento de las prácticas de liderazgo. Se identificó desde la postura de los empleados, el estilo de influencia idealizada por conducta fue el mayormente percibido por los subordinados (Bass y Avolio, 1990). Éstos percibieron el liderazgo de sus jefes como una inspiración de logro, visión, orgullo y confianza. Para los jefes, el estilo determinado fue el de inspiración motivacional, alentando a los subordinados hacia una mejor visión de futuro.

En términos de las limitaciones en el estudio, Pedraza y Marmolejo (2012) mencionaron la unidad de muestra utilizada. Recomendaron generar nuevos temas como:

el impacto del liderazgo en la productividad, el liderazgo y su impacto la motivación de empleados, el estilo de liderazgo y su efecto en el clima organizacional. Según los autores del estudio, resultaría conveniente profundizar en la variable de liderazgo desde diferentes perspectivas.

Pérez-Ortega et al. (2015) realizaron una investigación sobre *El liderazgo transformacional: la percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales (ONG) de Antioquía*. El estudio utilizó la metodología cualitativa y cuantitativa. Se constituyeron las variables exploratorias para la observación del entorno y la formulación de hipótesis. Para el método cuantitativo, se utilizó la escala Osgood (Osgood,1980) con fundamento en la técnica de diferencial semántico. Esta metodología fue utilizada para caracterizar el liderazgo en setenta y dos organizaciones. Para caracterizar el liderazgo percibido por los seguidores, se entrevistó a los empleados mediante un cuestionario que utilizó una escala de 7 niveles.

Los autores de la investigación determinaron las correlaciones entre variables a utilizarse para definir las características percibidas por los seguidores calculando los coeficientes de correlación de Spearman (Siegel, 1972). Luego se procedió a construir la prueba de hipótesis para definir las variables no correlacionadas (las que explicaron las características del líder). El *test* de hipótesis tuvo un nivel de confianza de 95% y 167 grados de libertad, utilizando la Función Distribución T de *Excel*, versión 2010.

Como resultado del estudio se logró comprobar que en las ONG se percibe un estilo transformacional apoyado, entre otras, en las dimensiones de acción, motivación y poder, en las cuales se destacaron las variables de inteligencia, moral y carisma. La dimensión de acción correspondió a “lo que hace el líder”, indicando que identifica y satisface las

necesidades de los seguidores. La dimensión de motivación correspondió a “lo que significa el líder transformacional”, indicando que motiva, inspira orgullo, tiene poder y transmite confianza. La dimensión de poder correspondió a “la personalidad del líder transformador para el seguidor”, indicando que es una persona con moral y carismático.

Araneda et al. (2016) realizaron un *Análisis exploratorio de las percepciones sobre estilos de liderazgo de los directivos universitarios en el norte de Chile*. La metodología utilizada fue de carácter cuantitativo, corte transversal y con un propósito exploratorio. La muestra del estudio estuvo compuesta por 55 académicos pertenecientes a 22 unidades académicas de seis universidades del norte de Chile. El muestreo fue no probabilístico, no representativo y por conveniencia. Se utilizó una adaptación del MLQ (Bass y Avolio, 200) para medir el liderazgo percibido por los seguidores (académicos) respecto a los directivos de unidades (líderes).

En el estudio, los datos obtenidos se analizaron con SPSS, versión 21, análisis de correlaciones bivariadas y regresión lineal. Los resultados indicaron que, a nivel multivariado, el liderazgo transformacional presentó una correlación positiva y significativa siendo este estilo de líder el que más impacto tuvo sobre la calidad lograda en las unidades de las universidades utilizadas como muestra. Los autores destacaron la importancia de analizar los elementos que puedan afectar la calidad que se logra al interior de las organizaciones. Esta oportunidad permitirá que las mismas se preocupen por fortalecer la calidad en el quehacer directivo.

Inteligencia emocional y liderazgo transformacional

López-Zafra et al. (2013) en su libro *Inteligencia emocional en el trabajo* han señalado la existencia de diversos estudios que incluyen el liderazgo como un proceso

muy relacionado con la inteligencia emocional. Ugoni et al. (2015) en *Dimensions of emotional intelligence and transformational leadership: a correlation analysis* sugieren que los líderes efectivos deben englobar los atributos de la inteligencia emocional para lograr los resultados deseados en una organización. La investigación se realizó a través de entrevistas y un cuestionario para recopilar los datos con el propósito de abordar las funciones descriptivas con la investigación correlacional. La muestra fue de una díada de 47 líderes y subordinados de entre 18 a 60 años con una experiencia laboral de 15 años y medio.

En este estudio se utilizó la *EL type-scale* (Schutte et al., 1998) compuesta de 33 ítems y cinco puntos en la escala Likert. El *Schutte Self – Report Emotional Intelligence* (SSREI) tiene una consistencia interna de 0.90. Los datos fueron codificados para que las puntuaciones correspondieran a las cinco dimensiones de inteligencia emocional y las cinco de liderazgo transformacional para el análisis de correlación. Con el análisis descriptivo se calculó la media, desviación estándar, asimetría, *Kurtosis* y la estadística Jarque-Bera para variables. El análisis de correlación Pearson describió la relación entre dos variables y rangos de -1.00 a 1.00.

Como resultado, el estudio de Ugoni et al. (2015) demostró una relación altamente positiva entre ambas variables (inteligencia emocional y liderazgo transformacional) y el impacto significativo de la inteligencia emocional del líder sobre los subordinados. Además, el estudio reflejó que la autoconfianza y transparencia son atributos que permiten a un líder manejar sus emociones y la de otros para alcanzar la excelencia organizacional. Los autores concluyeron que el éxito del liderazgo se debe en gran medida a la inteligencia emocional.

Vela (2015) en *Inteligencia emocional y liderazgo: un análisis prescriptivo* estableció una relación positiva entre las dimensiones del estilo de liderazgo transformacional y las capacidades de inteligencia emocional. También pretendió identificar si la percepción sobre un líder ideal era congruente con la de un líder que posee características que son atribuidas a las de uno que se considera inteligente emocionalmente. Se trabajó con una N=267, de los cuales el 49.8% eran hombres y el 50.2% mujeres entre las edades de 18 y 55 años. Se utilizó un autoinforme de ciento veinte preguntas con cinco niveles de respuesta en la escala Likert y trece preguntas sobre características del líder. Todos los reactivos midieron tanto dimensiones de inteligencia emocional como liderazgo transformacional. Además, fue utilizada la TMMS, versión en español de Salguero et al. (2009).

Según el investigador el factor de atención emocional tuvo un óptimo Alfa de Cronbach de 0.81, el de claridad emocional obtuvo uno de 0.82 y el factor de regulación emocional tuvo un Alfa de 0.77. La escala de Avolio y Bass (1991) fue utilizada para medir liderazgo transformacional. Las dimensiones tuvieron un buen Alfa de Cronbach de 0.77 en la dimensión de estimulación intelectual al igual que la de carisma con una consistencia interna de 0.79. Para determinar la relación entre las dimensiones de inteligencia emocional y liderazgo se realizó un análisis de correlación de Pearson.

El autor señaló que su estudio tuvo limitaciones. Le resultó difícil encontrar información sobre si ambos sexos tienen la misma percepción en cómo debe ser un líder ideal. Recomendaron que futuras investigaciones analicen cómo son percibidas las mujeres líderes. Otra limitación fue el no considerar rangos de edad. De esta manera, se podría conocer si los jóvenes tienen una percepción distinta a otros rangos de edad

El estudio concluyó que existe una correlación positiva y alta entre las habilidades de inteligencia emocional y las del estilo de liderazgo transaccional, ético y mayormente con el liderazgo transformacional. Además, con esta investigación se corroboraron estudios anteriores que indicaron que tanto mujeres como hombres percibieron de igual manera al líder ideal. Sin embargo, se reflejó que la habilidad sobre la atención a las emociones es percibida por la mujer como una característica de importancia, lo cual no ocurre con el hombre.

Alcalá (2017) en su estudio sobre *Relación entre inteligencia emocional grupal, liderazgo transformacional y eficacia* analizó la relación entre la inteligencia emocional en grupos de trabajo, la percepción de los participantes acerca del liderazgo transformacional de su líder del grupo de trabajo y la repercusión en la eficacia de las organizaciones laborales. La muestra consistió en cuarenta y ocho líderes de grupo y ciento ochenta y dos subordinados de diferentes organizaciones entre los veintidós a setenta y dos años de edad. Los líderes de grupo se reclutaron mediante una entrevista. Se utilizó el *Work Group Emotional Intelligence Scale short version* (WEIP-S; Jordan y Lawrence, 2009) con una escala tipo Likert de siete puntos. Para calcular la fiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach de 0.74.

Además, Alcalá (2017) utilizó el MLQ5 de Avolio y Bass (1991) en la versión López-Zafra (1998). De este instrumento solo usaron trece reactivos correspondientes al liderazgo transformacional. Para calcular la fiabilidad de este se utilizó el Alfa de Cronbach de 0.95 en las dimensiones de liderazgo y de 0.97 de forma global. Para medir la eficacia se usó un cuestionario que evaluó el rendimiento, la experiencia y viabilidad. En este caso el Alfa de Cronbach fue de 0.81.

El análisis estadístico del estudio se realizó con SPSS, versión 22. Luego del análisis estadístico y una correlación bivariada con el coeficiente de correlación de Pearson, se concluyó que una puntuación alta en inteligencia emocional grupal conlleva un mejor ajuste del estilo de liderazgo transformacional. Por tanto, se espera una mejoría en la eficacia del equipo.

El estudio reflejó, además, que por cada una de las dimensiones de inteligencia emocional se encontró al menos una relación significativa como predictor de la adaptabilidad al liderazgo transformacional. El estudio sugiere que una alta puntuación obtenida en inteligencia emocional grupal predice los altos resultados en eficacia. Estos resultados concuerdan con otros obtenidos en el libro de López-Zafra et al. (2013) donde exponen que, si la inteligencia emocional contribuye a hacer frente a factores que dificultan la realización de la actividad laboral, se esperaría que los empleados con mayores niveles de inteligencia emocional superen mejor los obstáculos y limitaciones, alcanzando un rendimiento más elevado.

Alcalá (2017) mencionó como limitación la insistencia en contactar de nuevo a los participantes por no indicar datos coherentes comunes al equipo. Además, en relación con el estudio transversal, no se realizó una prueba *re-test* por cuestiones de ajuste al calendario para comprobar el mantenimiento de los resultados. El investigador recomendó para futuras investigaciones tomar medidas objetivas de eficacia del grupo. Sugirió trabajar con porcentajes reales de rendimiento y relacionarlo con el efecto modulador de las expectativas.

Estas investigaciones identificaron una relación positiva entre inteligencia emocional y liderazgo transformacional. A nivel organizacional, sugieren un efecto favorable en la

utilización de la inteligencia emocional por parte de los líderes transformacionales, la cual facilita la construcción de ambientes orientados a la motivación. Además, el líder con inteligencia emocional contribuye a la realización de los logros de la organización y de los miembros que pertenecen a la misma.

Inteligencia emocional y motivación de logros

La forma cómo un líder motiva a los seguidores para ganar la confianza de éstos, la credibilidad y honestidad con respecto a las metas que desea lograr en el contexto donde el líder está inmerso es también un tema de estudio relacionado con la inteligencia emocional. En este contexto, algunos estudios realizados al respecto proporcionan planteamientos que pueden aportar a la explicación de la importancia en el manejo motivacional y emocional que generan cambios en el propio individuo y en las personas con las cuales interacciona.

Padrón-López y Sánchez de Gallardo (2010) realizaron una investigación sobre el *Efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico*. El estudio fue uno aplicado, descriptivo, cuantitativo correlacional, observacional, de campo, con un diseño no experimental transeccional correlacional-causal. El objetivo general fue analizar el efecto de la motivación al logro y la inteligencia emocional en el crecimiento psicológico. Se seleccionaron ciento sesenta y cinco sujetos. Se utilizó el muestreo aleatorio estratificado proporcional, una muestra estimada de ciento diecisiete sujetos exitosos en su área de trabajo.

El estudio utilizó tres cuestionarios con la escala Likert. El cuestionario de motivación al logro consistió en 24 reactivos que reflejaban las dimensiones intra e interpersonal. El de inteligencia emocional estaba compuesto de 62 reactivos con las

dimensiones de competencia personal y social. El cuestionario de crecimiento psicológico constaba de quince reactivos con cuatro elementos de: manejo positivo del fracaso, manejo de incertidumbre, apertura al cambio y flexibilidad. Éstos fueron validados a través de expertos y utilizando la prueba t de *Student*. La confiabilidad fue estimada con el Alfa de Cronbach. Para el instrumento de motivación al logro fue de 0.97, inteligencia emocional fue de 0.90 y el de crecimiento psicológico de 0.97.

Según la investigación, los líderes organizacionales evidenciaron un proceso de crecimiento psicológico que enriquecía la percepción de sí mismo y de su entorno organizacional. De igual manera, mejoró la relación entre ambos factores. Los resultados fueron procesados mediante estadísticas descriptivas e inferenciales. Éstos demostraron que la relación fue alta y positiva (R de 0.820) entre la motivación al logro e inteligencia emocional de los líderes que laboran en la organización y manifiestan crecimiento psicológico como individuos exitosos. Ambas variables explicaron el 67.3% de la variación total del crecimiento psicológico en autoconocimiento, motivación y relaciones con otros.

El estudio concluyó que los sujetos estudiados, al percibir el fracaso como reto u oportunidad se mantuvieron activos, procesando con flexibilidad la información, enriqueciendo, aprendiendo conocimientos y creciendo psicológicamente. Se recomendó utilizar esta investigación como marco de referencia que permita orientar el diseño de estrategias, programas y planes individuales y grupales para reforzar la motivación al logro y la inteligencia emocional con el fin de promover el crecimiento psicológico de los individuos.

López-Bernard (2013) realizó una investigación para examinar la *Inteligencia*

emocional percibida, motivación de logro y rendimiento escolar en estudiantes del conservatorio de música en España. Se utilizó un enfoque mixto que consistió en un análisis cuantitativo guiado por un análisis cualitativo. Se realizaron estudios de campo y descriptivos para confirmar resultados. La muestra fue de 57 sujetos, 36 mujeres (63%) y 21 (21%). Los participantes tenían entre 9 a 47 años.

Dado que el estudio fue mixto se utilizaron los instrumentos del TMMS-24 de Fernández-Berrocal y Ramos (2004) para evaluar inteligencia emocional percibida y la Escala Atribucional de Motivación de Logro (EAML) inspirada en el modelo de Weiner (1986) y basada en las atribuciones causales para medir motivación. Los datos obtenidos se analizaron con el SPSS, versión 18 para *Windows*. El análisis estadístico se dividió en dos fases, un análisis descriptivo de la muestra y un análisis interferencial de los datos.

Según los resultados de López-Bernard (2013) la inteligencia emocional percibida y la motivación de logro constituyeron factores determinantes en el éxito de las metas deseadas. Se observó que la motivación hacia los logros fue la mayor influencia para alcanzar éxito. Según el estudio, se atribuye al líder la disposición intuitiva que empuja a los seguidores a conseguir un cierto nivel de satisfacción. El resultado conductual en estos últimos constituyó lo que la persona interpreta como éxito (meta alcanzada) o fracaso (meta no alcanzada).

En la mayoría de los casos estudiados por el investigador, el nivel bajo de inteligencia emocional percibida no se relacionó con un nivel bajo de motivación. La investigación destacó el hecho de que los líderes adultos no sólo enseñaron diversas materias. Por el contrario, utilizaron sus competencias emocionales en el transcurso de su desempeño laboral para catalizar cambios en quienes enseñaban.

El estudio al que se hace referencia reveló que lo interesante no fue que la motivación resultó ser más importante que la inteligencia emocional percibida, sino que constituyó un constructo que puede ser modificado y entrenable. Por esta razón, se concluyó que la motivación y el desarrollo de habilidades emocionales son tareas esenciales que requiere esfuerzo de los líderes adultos para lograr un desempeño laboral más eficiente. Se recomendó tomar con cautela estas conclusiones. El contexto y las circunstancias de este trabajo sugieren limitaciones respecto a la validez externa. Además, este campo de investigación debería ser abordado también desde otras perspectivas con el fin de tener diferentes percepciones del tema objeto de esta investigación.

Amy-Melgarejo (2015) llevó a cabo un estudio no experimental, transversal y correlacional sobre la *Relación entre inteligencia emocional y motivación de logro en deportistas de alto rendimiento* entre las edades de 20 a 35 años. Se realizó una orientación cuantitativa, utilizando fuentes primarias de recolección de datos. Participaron cien sujetos masculinos entre los 20 y 40 años de edad. Como instrumentos se utilizó la *Sport Motivation Scale*, versión en español de Nuñez, et al. (2006) y el Inventario de Inteligencia Emocional adaptado al Deporte (IED) elaborado por García et al. (2012).

La escala del instrumento de motivación utilizado por el investigador constaba de veintiocho reactivos con escala Likert de siete puntos y mostró valores Alfa de Cronbach de 0.80 para desmotivación, 0.71 para motivación intrínseca hacia el conocimiento y 0.73 para motivación intrínseca hacia la ejecución. El instrumento de inteligencia emocional tuvo treinta y tres reactivos con una escala Likert de cinco puntos, una consistencia interna de 0.87 y fiabilidad de 0.78.

Se procesaron los mismos con SPSS, versión. Se encontraron relaciones significativas entre motivación de logro e inteligencia emocional en la muestra, siendo esto lo planteado en la hipótesis formulada para esta investigación. En términos de la motivación deportiva, el investigador encontró que los atletas con altos logros deportivos pudieron estar motivados a la vez de manera intrínseca y extrínseca frente a la actividad deportiva. La motivación intrínseca hacia la tarea fue la motivadora para realizar el deporte. Además, el esfuerzo que realizaron se vinculó no sólo con la tarea, sino también con el premio material o social. Los resultados en el inventario de inteligencia emocional mostraron que los deportistas de elite (alto rendimiento) manifestaron tener más inteligencia emocional que los deportistas que practicaron el deporte en forma *amateur* (estilo de vida).

El estudio de evidenció que los deportistas de elite son líderes exitosos. Este éxito se debió a que poseen: iniciativa, dirección, intensidad y persistencia como competencias emocionales que le llevan a un desempeño de alto rendimiento en su trabajo como deportistas. En el caso del líder deportista, la autora destacó que el logro de su alto rendimiento implicó su autorregulación en términos de control, confianza, compromiso consigo mismo, la práctica sistemática y de alta exigencia hacia el logro de su meta.

Según el estudio al que se hace referencia, entre las limitaciones se señaló que el tamaño de la muestra no fue suficiente como para detectar cambios entre grupos. Por tal motivo, se recomendó usar esta investigación como marco para diseñar estrategias, programas y planes específicos para individuos y grupos. Además, se recomendó que las futuras investigaciones deben ir dirigidas a aumentar la comprensión sobre el papel que desempeña la inteligencia emocional en el rendimiento deportivo y cómo se relaciona con

otros constructos psicológicos.

En la misma línea de investigación sobre inteligencia emocional y motivación deportiva, Cera-Castillo et al. (2015) estudiaron la *Inteligencia emocional y motivación en educación física en secundaria* con ciento setenta jóvenes entre 12 y 16 años. El estudio fue descriptivo e incluyó correlaciones bivariadas de todas las variables de estudio con diferentes análisis de regresión lineal usando SPSS, versión 20. El instrumento utilizado para medir inteligencia emocional percibida fue la TMMS (Salovey et al., 1995), adaptada por Extremera et al. (2004) con una escala Likert de cinco puntos y un Alfa de Cronbach mayor a 0.70 en las tres dimensiones. El clima motivacional fue evaluado con la adaptación del Cuestionario del *Clima Motivacional Percibido en el Deporte-2* (PMCSQ-2; Newton et al., 2000) con una escala Likert de cinco puntos. Este último midió la percepción de un clima motivacional hacia la tarea (Alfa de Cronbach de 0.85) y hacia el ego (Alfa de Cronbach de 0.84)

Según los investigadores, los resultados del análisis de correlación mostraron relaciones entre las variables: clima motivacional, necesidades psicológicas y motivación en línea con la teoría de la autodeterminación. Los factores de la inteligencia emocional percibida correlacionaron con el clima motivacional, algunas necesidades psicológicas y con diferentes formas de motivación. Sin embargo, los coeficientes de correlación fueron bajos. Por su parte, los análisis de regresión mostraron que únicamente la dimensión de “atención emocional” predijo positivamente la de “regulación” con una varianza explicada superior al 10%. Se recomendaron más estudios que profundicen en la relación entre la inteligencia emocional percibida y la motivación en las clases de educación física.

Los autores enfatizaron en su estudio que la capacidad de automotivarse, como competencia de la inteligencia emocional en las personas es poco abordada en trabajos de investigación. En la discusión de resultados, los autores señalaron que los líderes adultos deben centrar sus esfuerzos en fomentar la superación personal de sus subalternos. Una de las tareas del líder emocionalmente inteligente implicó el reconocer y atender emocionalmente las emociones ajenas. Además, la investigación resaltó que el líder adulto al fomentar la superación personal y tener en cuenta el esfuerzo realizado por el subalterno, tendrá más posibilidades de conseguir una mayor motivación autodeterminada.

Entre las limitaciones del estudio, se encuentra el tamaño de la muestra, la cual se tomó en un solo centro de investigación. Además, según los autores, debido a que fue un estudio correlacional, las relaciones descritas no indicaron causalidad. Se recomendó la realización de más investigaciones que analicen las variables estudiadas y otras que aborden diferentes diseños (transversales, longitudinales o cuasi-experimentales).

Otra investigación que también exploró la motivación y de inteligencia emocional desde el ámbito de la educación secundaria con adolescentes fue realizado por Domínguez-Alonso et al. (2016). En el estudio sobre *Motivación e inteligencia emocional en estudiantes de educación secundaria obligatoria* se trabajó con una metodología cuantitativa y una muestra de quinientos participantes entre las edades de 12 a 16 años. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el Cuestionario de Motivación y Estrategias de Aprendizaje (CMEA; Ramírez et al., 2010), versión en español del *Motivated Strategies for Learning Questionnaire* (MSLQ; Pintrich et al., 1991) con una escala Likert de siete puntos y un Alfa de Cronbach de 0.88. Además, se

utilizó el TMMS, versión en español de Fernández et al. (2004) con una escala de cinco puntos en la escala Likert y un Alfa de Cronbach entre 0.86 y 0.90.

Los resultados del estudio que se hace referencia indicaron que éstos poseen un alto nivel motivacional en todos los factores (metas intrínsecas, valor de las tareas, creencia de control, autoeficacia para el rendimiento, ansiedad y metas extrínsecas), con una adecuada percepción, regulación y comprensión emocional. De acuerdo con los autores, estos resultados son asociados a la habilidad social con la que se vincula al líder adulto para motivar a los adolescentes. Con esta motivación hacia la acción de resultados efectivos, el líder obtiene las respuestas deseadas en el ambiente organizacional donde los jóvenes se desarrollan. La habilidad cómo emocionalmente el líder adulto motiva a la acción influye en el logro de superar las vivencias que deba enfrentar el individuo joven.

Por otra parte, en este estudio se evidenció una correlación positiva y significativa de inteligencia emocional y motivación, excepto entre el factor motivacional de “ansiedad” y los factores “comprensión” y “regulación” que conformaron la inteligencia emocional. Los investigadores concluyeron, que la motivación y la inteligencia emocional son variables susceptibles que pueden ser entrenadas y mejoradas dentro del ámbito organizacional. Este planteamiento fomenta la capacidad del líder a trabajar las habilidades sociales y obtener el máximo rendimiento de logros en los adolescentes.

Los autores recomendaron la utilización de diseños complementarios como el longitudinal (cualitativo). Esto con el propósito de enriquecer la información obtenida. Además, se puede comprender en qué medida el entrenamiento motivacional e inteligencia emocional conducen y mejoran en los adolescentes el pensar, sentir y comportarse en otros entornos sociales.

Jóvenes y motivación de logros en organizaciones

Choliz (2002) indicó que el estudio sobre los motivos sociales que mueve a los seres humanos a actuar surgió a partir de las investigaciones realizadas sobre las necesidades individuales como una forma de explicar el tipo de personalidad. La motivación para este autor es un proceso que guía el esfuerzo de un individuo hacia una meta planteada. Por esta razón, autores como Robbins y Coulter (2005) propusieron que las necesidades humanas son producto del aprendizaje y atribuyeron a la conducta la clave que mueve al logro, poder y afiliación.

Vandell et al. (2015) indicaron que, durante el año, muchos jóvenes estadounidenses participan en programas fuera del horario escolar OST (*out-of-school time*). Para Benson et al. (2011) y Lerner, et al. (2015) algunos programas OST como, por ejemplo, *Scouting*, *4-H*, *Boys y Girls Clubs* constituyen activos claves en el desarrollo de los jóvenes. Estos activos tienen el potencial de promover resultados positivos y saludables. Los estudios evidenciaron mejoras en salud psicológica y física, logros académicos, compromisos y responsabilidades con la sociedad civil, mayor motivación personal y orientación hacia las metas futuras.

Según Vandell et al. (2015) dada la creciente participación de los jóvenes en estos programas, existe también gran interés en la investigación sobre los contextos específicos desarrollados por los programas OST. Los investigadores, se están planteando cuestionamientos sobre qué facetas de estos contextos contribuyen a cuáles resultados y en qué tipo de población de jóvenes ocurre dicha participación.

Álvarez-Ramírez (2012) en su estudio *Motivation scale adolescent (EM1) base on motivational model of McClelland Typology* tuvo como objetivo validar una escala desde

el modelo motivacional de McClelland para medir las motivaciones de logro, poder, afiliación y reconocimiento en adolescentes de 16 a 19 años de edad. La investigación fue no experimental, correlacional-transversal. La muestra fue de mil adolescentes. Se utilizó la Escala de Motivaciones EM1 adaptada para el estudio y basada en el modelo de McClelland (1985). Esta escala consistió en una escala Likert dividida en cuatro subescalas: logro, poder, filiación y reconocimiento. Los coeficientes de confiabilidad Alfa de Cronbach de la escala fueron: 0.87, para la subescala de logro, 0.74 para poder, 0.64, para filiación y 0.73 para reconocimiento.

El segundo instrumento utilizado por el investigador fue la MPS (Escala de Motivaciones Psicosociales; Fernández, 1987). Esta escala evalúa seis factores y cinco componentes de las motivaciones psicosociales. Los factores de la escala son: aceptación e integración social, reconocimiento social, auto concepto, autodesarrollo, poder, seguridad. Su coeficiente de confiabilidad es de 0.53-0.83. El tercer instrumento utilizado en el estudio fue el CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo; Toro, 1982). El Alfa de Cronbach fue de 0.72 y explora dimensiones de la motivación internas tales como la autorrealización, el poder, el reconocimiento, el logro; externas y formas usadas por el individuo para obtener recompensas en su entorno laboral.

Los resultados del investigador identificaron correlaciones positivas entre estas motivaciones y la edad, el nivel socio económico, la escolaridad y diferencias según el sexo. Los hallazgos confirmaron que las motivaciones psicosociales se explicaban adecuadamente con las presentadas en el modelo de McClelland. Según los resultados de este estudio se evidenció que la confiabilidad estadística y de validez del constructo favorece la EM1 como una escala útil en la evaluación de las motivaciones según

McClelland (1989).

Ferris et al. (2015) en un estudio titulado *Character development among youth of color from Low-SES backgrounds: An examination of Boy Scouts of America's ScoutReach Program* investigaron los atributos o indicadores del carácter con jóvenes participantes del programa de *ScoutReach*. Este programa de *Boy Scouts of America* se creó para que los líderes *Scout* pudieran ofrecer un plan de estudios sobre *Scouting* (escutismo) a poblaciones desatendidas sin importar sus circunstancias, comunidad o grupo étnico. La población fue de 22 jóvenes. Los participantes fueron predominantemente negros/afroamericanos (72.9%) y residían en comunidades urbanas de bajos ingresos.

La metodología utilizada en este estudio consistió en un análisis mixto. La estadística descriptiva y correlacional evidenció que ocho atributos sobre carácter fueron significativos y positivamente correlacionados. Cabe señalar que según el Manual *Boy Scouts* (2009) estos atributos los asume primero el líder *Scout* en su carácter personal para modelar los mismos con los jóvenes que dirige. Los mismos son: obediente, reverente, alegre, amable, ahorrativo, confiable, cooperador, y esperanzado con expectativas para futuro. Los jóvenes completaron la ACCEA de Wang et al. (2015) que incluye subescalas basadas en el desarrollo de carácter de *Boy Scouts of America*. Se utilizó el análisis de factor confirmatorio en MPlus, versión 7 y la estadística de *Chi-square*.

Por otra parte, los jóvenes participaron, además de entrevistas semiestructuradas que se transcribieron y codificaron obteniendo un puntaje de fiabilidad Kappa de 0.74. Con éstas se examinaron sus experiencias sobre la formación de su carácter con la ayuda del

programa *ScoutReach* dirigido por líderes adultos. Los resultados del estudio indicaron que la participación de jóvenes en el programa *ScoutReach* de los *Boy Scouts of America* contribuyó positivamente al desarrollo de conductas prosociales, motivación hacia futuras metas profesionales y la manifestación de atributos de carácter en contextos dentro y fuera de la organización escutista.

En el estudio durante las descripciones de las conversaciones entre los jóvenes entrevistados con los líderes del programa *ScoutReach* se indicó el motivo por el que los participantes preferían modelos de conducta específicos. Los jóvenes expresaron que la percepción sobre los logros obtenidos de los líderes es un medio para impactar positivamente sus esperanzas en alcanzar sus propias expectativas de logro para el futuro. Además, las descripciones de los jóvenes sobre las relaciones sociales con dichos modelos de conducta subrayaron la importancia de aumentar el acceso a los principales programas OST que ofrecen los líderes de BSA. Esto, con el propósito de considerar y estimular intelectualmente jóvenes pertenecientes a minorías étnicas que puedan experimentar adversidades (Hurd y Sellers, 2013).

Entre las limitaciones del estudio que se hace referencia se mencionó que los datos fueron transversales, lo cual impide una discusión sobre el cambio intraindividual en las descripciones de los atributos de los participantes y las experiencias relacionadas con ellos. Además, estos hallazgos pueden no ser generalizables para los jóvenes inscritos en otras ramas de *Boy Scouts of America*, específicamente jóvenes rurales y jóvenes blancos en comunidades de bajos ingresos. Se recomendó que las investigaciones futuras deben abarcar una muestra más representativa de jóvenes que también pueden estar en los programas tradicionales *Boy Scouts of America* y otros programas OST.

Además, según los autores, los datos cualitativos con *Scouts* mayores podrían mejorar los hallazgos sobre el carácter y las experiencias relacionadas con los participantes en *ScoutReach*. La recopilación de estos datos también permitiría una mayor exploración de los temas "nuevos" que requieren validación futura. Por lo tanto, se deberían incluir los temas relacionados con la tolerancia, las amistades entre razas y la promulgación de cambios en la comunidad.

Ruvalcaba et al. (2016) realizaron una investigación sobre *Extracurricular activities and group belonging as a protective factor in adolescence*. Estos autores destacaron la participación de 840 jóvenes de 12 a 17 años en diversos grupos y actividades sociales como factores que ofrecían protección durante la transición hacia la vida adulta. Además, estudiaron la relación entre la pertenencia a dichos grupos y los indicadores positivos y negativos de salud mental. Se obtuvo el consentimiento informado y luego se visitó a los grupos sociales para su evaluación. Se utilizó varios cuestionarios para recopilar la información que fue luego analizada estadísticamente con SPSS, versión 19.

Los instrumentos utilizados por los investigadores fueron el *Bar-On Emotional Quotient Inventory, Youth Version*), EQ-i:YV; Bar-On y Parker, 2000) con un Alfa de Cronbach de 0.90 y *The Resilience Scale for Adolescents* (READ; et al., 2006) con una consistencia interna de 0.89. Para medir indicadores negativos de salud mental se utilizaron: *The Revised Children's Manifest Anxiety Scale* (CMAS-R; Reynolds y Richmond, 1978) con un Alfa de Cronbach de 0.78; *The Children's Depression Inventory* (CDI; Kovacs, 1992) con una fiabilidad interna de 0.80 y *The Disruptive Behavior Scale* (ECODI- 27; Moral y Pacheco, 2011) con un Alfa de Cronbach de 0.93.

Los resultados de la investigación indicaron que la pertenencia a grupos artísticos,

scouts y deportivos correlacionaba significativamente con altos niveles de inteligencia emocional y resiliencia. Según los investigadores, este resultado permite resaltar los beneficios de utilizar grupos sociales como formas para aumentar el desarrollo de destrezas positivas en los adolescentes. Los autores puntualizaron, que, desde sus inicios, la Organización Mundial del Movimiento *Scout* (WOSM) ha promovido el servicio tanto a los países como a las comunidades, a través del liderazgo, la vida al aire libre y la creación de apoyo social.

Los autores del estudio recomendaron que en las investigaciones futuras se considere las circunstancias particulares que rodean a los adolescentes. No se encontró resultados estadísticamente significativos que sugieran que pertenecer a un grupo social ayude a prevenir directamente la ansiedad o depresión. De modo que se debe examinar los factores individuales, contextuales y familiares que pueden afectar dicha relación.

Walker (2017) realizó el estudio *Examining the perceived influence of a comprehensive youth development program for promoting black male high school persistence*. Una parte de esta investigación examinó las causas por las cuales la falta de persistencia de minorías norteamericanas contribuye a disminuir las tasas de participación en la fuerza laboral entre estadounidenses negros. Sin embargo, el estudio puntualizó cómo las intervenciones grupales con pares y adultos escutistas influyeron positivamente en los jóvenes entrevistados que crecieron en ambientes de situaciones adversas.

La metodología cualitativa utilizada por el investigador fue el *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA). No existe un proceso fijo y simple para el análisis de información para IPA. Por esta razón, se consideraron las seis etapas de Smith et al. (2009). Se analizaron las entrevistas realizadas a seis jóvenes mayores de 18 años, *Eagle*

Scouts graduados de escuela secundaria. Éstos habían estado participando del *Comprehensive Youth Development Program* (CYDP) de los *Boy Scouts of America*. La organización *Boy Scouts of America* sirvió como el apoderado motivador del CYDP en las facetas que cubrieron el desarrollo de destrezas de trabajo en equipo, liderazgo, confianza, carácter, empatía y crecimiento personal de los jóvenes que formaron el grupo focal entrevistado. Cada participante describió cómo la participación en el programa influyó de forma positiva para alcanzar los logros obtenidos.

El investigador indicó que los jóvenes explicaron durante las entrevistas realizadas, que sus líderes *Scouts* fueron claves en su proceso de aprender a guiar y manejar emociones, asumir el control de las mismas, e incluso hacia motivarlos en la realización y terminación de las tareas asignadas bajo el programa CYDP. Además, los jóvenes, expresaron que durante el desarrollo de los programas en los que participaron, establecieron con sus líderes relaciones cercanas y duraderas. Los jóvenes, también comunicaron que la influencia transformadora que percibieron de sus líderes los alentó en su desarrollo personal y logro académico a pesar del ambiente adverso en que estuvieron inmersos. Los autores recomendaron la implementación del programa CYDP para mejorar las tasas de graduación de las escuelas secundarias como uno de gran valor para fortalecer las relaciones humanas entre participantes y líderes.

Síntesis de la revisión de literatura

La revisión de literatura realizada evidencia un trasfondo histórico de diversas investigaciones que examinan las variables que son objeto del presente estudio y su relación con el mismo. El desarrollo del movimiento *Scout* a nivel mundial y local presenta retos en su objetivo de ayudar a los jóvenes escutistas durante sus etapas de

desarrollo para el fortalecimiento de la sociedad democrática.

En Puerto Rico no se ha encontrado literatura que relacione la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de los líderes adultos escutistas desde la percepción de los jóvenes y que se asocie con alcanzar sus metas futuras. Sin embargo, existe un estudio realizado por Rodríguez (2019) cuyos hallazgos suponen que el escutismo es un excelente complemento para la psicoterapia de los jóvenes con trastornos del espectro autista (TEA). La inteligencia emocional y el líder transformacional son variables matizadas desde perspectivas y contextos variados según los estudios previamente descritos. La inteligencia emocional es un concepto que luego de ser introducido en la literatura científica por Salovey y Mayer (1990) ha sido apoyado por diversos modelos teóricos.

Las investigaciones sobre liderazgo han evidenciado que el comportamiento y la actitud de la persona que asume funciones de liderazgo determinan la calidad y el éxito de una organización. El presente estudio pretende describir si existe una relación entre ambas variables bajo el rol motivador de los *Scoutmasters* que impacte la percepción de los jóvenes escutistas.

Capítulo III

Método

En este capítulo se presenta la metodología que se utilizó para la realización de la investigación de la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros. Se analizaron las variables de inteligencia emocional, liderazgo transformacional y motivación de logros desde la percepción de los jóvenes escutistas de 11 a 17 años. Se incluye: el diseño de investigación, los participantes, el instrumento, el procedimiento y el análisis estadístico.

Diseño de investigación

Esta investigación se desarrolló utilizando un diseño no experimental cuantitativo de tipo transversal o transeccional, descriptivo y correlacional el cual se realizará sin manipular deliberadamente las variables. Fue un estudio cuantitativo debido a que la información se obtuvo mediante un cuestionario que se analizó utilizando técnicas estadísticas. Fue un estudio transversal porque la información se recopiló en un único momento. Por consiguiente, fue descriptivo ya que su objetivo correspondió a indagar la incidencia de las variables examinadas en el grupo o muestra del estudio. Además, el diseño fue uno correlacional debido a que se describieron las relaciones entre variables (Hernández et al., 2014).

La Figura 2 presenta el diseño de la investigación de este estudio con sus variables: percepción, inteligencia emocional, liderazgo transformacional y motivación de logros. El plan para obtener la información que respondió al planteamiento del problema de la

presente investigación se realizó con la administración de un cuestionario a jóvenes escutistas de los distritos Guaitiao y Yagüeka de *Boy Scouts of America*, en Puerto Rico. El procedimiento consistió en ubicar en las variables; percepción sobre inteligencia emocional del *Scoutmaster*, percepción sobre el liderazgo transformacional del líder y motivación de logros a la muestra de jóvenes escutistas y así proporcionar su descripción. Por tal razón fue un estudio descriptivo. De esta forma se indagó la incidencia de las modalidades o niveles de las variables en esa población de jóvenes escutistas. Luego de esto, se establecieron las relaciones entre las variables sin precisar sentido de casualidad o pretender relaciones casuales. El diseño de investigación primeramente permitió establecer el interés en cada variable individualmente (descriptivo) y luego el interés fue dirigido a establecer relación entre las variables (correlacional).

Figura 2

Diseño de la investigación

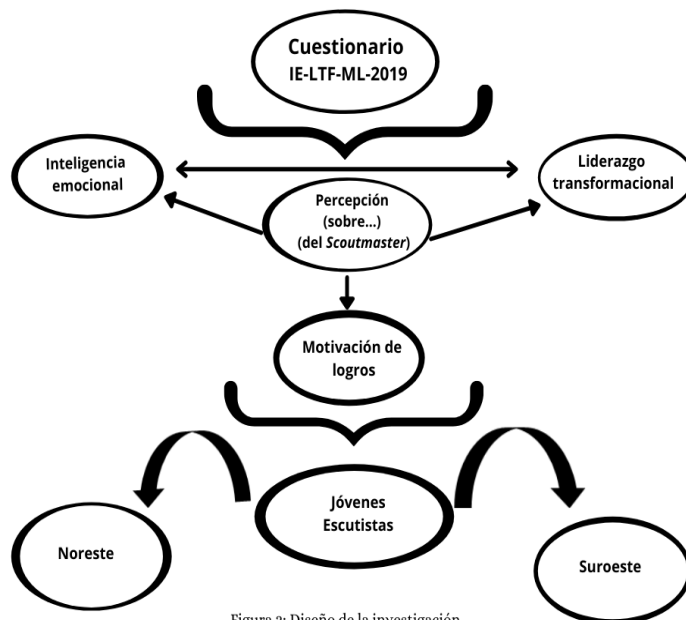


Figura 2: Diseño de la investigación

Participantes de la investigación

La población de este estudio estuvo constituida por jóvenes escutistas. Éstos fueron los miembros jóvenes (masculino y femenino) registrados en una tropa de *Boy Scouts of America* en Puerto Rico y en cumplimiento con los requisitos de ingreso (Manual *Boy Scouts*, 2009). Para efectos de este estudio, se refiere a los participantes *Scouts* entre los 11 a 17 años que pertenecen a una tropa en los diversos distritos de Puerto Rico.

La distribución de la población fue de 170 *Scouts BSA* en el suroeste que comprende: Cabo Rojo, Mayagüez, y Aguadilla y, de 230 en el noreste que comprende: Guaynabo, San Juan y Trujillo Alto para una población total de 400 participantes activos según se demuestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Perfil de la población del estudio

Distrito	Población
Suroeste	170
Noreste	230
Total	400

En este estudio participó una muestra de 128 sujetos, 64 del suroeste y 64 del noreste de una población de 400. Estos datos representan el 32% de la población. Por lo tanto, participó el 37.6% del suroeste y 27.8% del noreste. Considerando la muestra participante del estudio el 50% (64 participantes) pertenecían al noroeste y el otro 50% (64 participantes) pertenecían al suroeste. Esta participación fue suficiente debido a que según Hernández et al. (2014) por el tipo de análisis estadístico de correlación se requería un mínimo de tamaño de muestra de entre 64 a 82 sujetos por grupo. En la Tabla 3 los participantes se distribuyeron como sigue:

Tabla 3*Perfil de los Participantes*

Participantes (Distrito)	Muestra	Por ciento
Suroeste	64	50%
Noreste	64	50%
Total	100	100%

Para la selección de la muestra, la investigadora solicitó por escrito al presidente del *Concilio Boy Scouts of America* ubicado en Guaynabo, la lista de participantes que podrían cualificar para el estudio y que formaron parte de la muestra de acuerdo con los siguientes criterios:

Los participantes se seleccionaron según los siguientes criterios:

1. Pertenecer a la rama *Boy Scouts* del Concilio *Boy Scouts of America* en Puerto Rico.
2. Pertenecer a una tropa de los *Scouts BSA* desde un mínimo de seis meses.
3. Tener entre 11 a 17 años.
4. Podían participar *Scouts BSA* de ambos sexos, masculino y femenino.
5. Los posibles participantes debían contar con medios tecnológicos necesarios a su alcance: computadora e internet para facilitar su participación en el estudio.
6. Se seleccionaron jóvenes escutistas de dos distritos del Concilio de Puerto Rico. La participación de estos jóvenes fue voluntaria. Los mismos fueron orientados a través de una reunión virtual y un video explicativo en la plataforma *Google Docs* sobre los principios de confidencialidad que se observaron durante todo el estudio por ética y sobre los documentos que debían leer, comprender y confirmar electrónicamente mediante un SÍ o un

NO para corroborar la participación de ellos y sus padres/encargados.

Además, se le explicó que su participación no afectaría su permanencia o evaluación en el grupo de los *Scouts BSA*.

Los derechos y el bienestar de los sujetos humanos que participaron en esta investigación estuvieron protegidos mediante:

1. Cumplimiento de los códigos de ética, reglas, reglamentos, procedimientos, normas y políticas aplicables a la UIPR (A-IRB-013-2000R).
2. Aprobación previa del *Collaborative Institutional Training Initiative* (CITI), Programa de Educación Ética de la Investigación (Véase Apéndice A).
3. Aprobación previa del *Institutional Review Board* (IRB, Apéndice B).
4. Protección de la integridad de los individuos solicitando autorización previa a su participación. En el instrumento se protegió la identidad de cada participante obviando datos sociodemográficos que los pudieran identificar fácilmente. Se identificó cada cuestionario electrónico con un código numérico, lo cual garantizaba la confidencialidad del sujeto. Además, la investigadora redactó una hoja de asentimiento que presentó mediante un video explicativo al participante y con el cual éste confirmó su participación marcando (*clic*) con un SÍ o NO provisto al final del documento electrónico. (Véase Apéndices J y O) y otra hoja de consentimiento de los padres de los participantes que éstos confirmarán igualmente marcando (*clic*) SÍ o NO autorizando la participación de sus hijos en el estudio (Véase Apéndices L y O). Tuvieron acceso con un enlace de correo electrónico a la carpeta de Documentos en *Google Docs*.

5. Para minimizar cualquier malestar que el/la participante pudiera experimentar ante el temor de no poder contestar alguna premisa y/o ser identificado o ante algún temor a la invasión de privacidad, la investigadora, mediante una reunión virtual y un video explicativo orientó una semana laboral antes (5 días) de la administración del cuestionario electrónico sobre la confidencialidad durante toda la investigación.
6. Luego de una semana laboral (a 5 días) de la orientación, el/la participante tuvo la libertad de retirarse de la investigación, si así lo deseaba. En este quinto día de la semana después de la orientación a través de reunión virtual y video explicativo sobre la confidencialidad durante toda la investigación, la investigadora tuvo acceso a la carpeta de Documentos, creada en *Google Docs* para recopilar los documentos.
7. En este quinto día de la semana después de la orientación sobre la confidencialidad de la investigación, la investigadora no recopiló ni solicitó los asentimientos firmados por los jóvenes que decidieron no participar en la investigación. Los que no desearon participar en la investigación se retiraron voluntariamente.
8. La investigadora retendrá y mantendrá los cuestionarios y documentos relacionados con la investigación hasta tres años de finalizado el estudio. Todo el material creado en *Google Docs* será eliminado dos semanas después que los participantes hayan contestado el cuestionario. Antes de ser eliminado, la investigadora hará una copia de seguridad o *backup* del contenido en un dispositivo portátil y lo archivará bajo llaves con fines

exclusivamente académicos por un periodo no mayor de 3 años. Una vez completado el período de tiempo dicho dispositivo será destruido.

Para recopilar los datos se utilizó un instrumento preparado por la investigadora (IE-LTF-ML-2019; Inteligencia Emocional-Liderazgo Transformacional-Motivación de Logros-2019, véase Apéndice C1 y C2). El mismo pretendió determinar la percepción que tienen los jóvenes escutistas sobre su *Scoutmaster*. La utilización de este instrumento permitió analizar las variables a las que se hace referencia. En la primera parte del instrumento, la inteligencia emocional del *Scoutmaster* se describió con base en las percepciones de los jóvenes escutistas sobre las dimensiones de empatía y habilidades sociales según Goleman (1995). Cada dimensión que corresponde a la variable de inteligencia emocional se midió utilizando cinco reactivos. Estos reactivos permitieron determinar criterios como: el deseo de logro, compromiso, la orientación al servicio, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración, entre otros.

En la segunda parte del instrumento, de forma paralela, se describió la percepción de los jóvenes escutistas sobre las dimensiones del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994). Éstas se dividieron en: carisma, inspiración y estimulación intelectual. Cada dimensión del liderazgo transformacional se compone de cinco reactivos examinados en el IE-LTF-ML-2019. Los reactivos considerados en esta dimensión permitieron determinar: la influencia, comunicación, sentido de misión y visión, la disposición para crear cambios y retos, entre otros criterios, los cuales pueden ser percibidos por el joven escutista con respecto a su *Scoutmaster*. Bass y Avolio (1994) perciben el liderazgo transformacional como un estilo armonioso entre el líder y los seguidores.

El instrumento consistió de un cuestionario que constaba de treinta y cinco reactivos divididos en cuatro partes distribuidas de la siguiente forma: Parte I: un reactivo solicitando el dato demográfico del distrito al que se pertenece; Parte II: diez reactivos relacionados a la inteligencia emocional (empatía, motivación y habilidades sociales); Parte III: quince reactivos relacionados al liderazgo transformacional (carisma, inspiración y estimulación intelectual y Parte IV: diez reactivos relacionados a la motivación de logros (afiliación, logro y poder).

Para responder a los reactivos de las partes II, III y IV se utilizó una escala Likert donde 5 = *Totalmente de acuerdo*, 4 = *De acuerdo*, 3 = *Indeciso*, 2 = *En desacuerdo* y 1 = *Totalmente en desacuerdo*. El cuestionario se administró en las facilidades de reunión de las tropas en sus respectivos distritos. La participación de los jóvenes escutistas con este instrumento consistió en: 1) Contestar el cuestionario que contiene 35 reactivos o premisas. El cuestionario estaba dividido en cuatro partes. 2) Contestar la primera parte que correspondió a indicar a cuál distrito pertenecía el participante y 3) Contestar las otras tres partes que constaban de afirmaciones para que indicara según la escala Likert de cinco puntos su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Se estimó que el tiempo requerido para contestarlo fluctuó entre veinte a veinticinco minutos.

Después de estudiar diversos instrumentos, se utilizaron como referencia algunas características del Inventario de Inteligencia Emocional (IIE) desarrollado y validado por Andújar (2004), de las dimensiones del liderazgo transformacional del MLQ5x de Bass y Avolio (2000) y, por último, algunas características de las dimensiones de motivación de logros de la Escala de Motivación (M-L 1996) revisada por Cerna (2017).

La Parte II estaba relacionada a la inteligencia emocional y determinaba la empatía y habilidades sociales que demuestra el *Scoutmaster* y que son observadas por el joven escutista en la tropa. Esta parte contenía los reactivos a examinar de la siguiente forma: del 1 al 5, empatía y del 6 al 10, habilidades sociales. La Parte III se relacionaba con el liderazgo transformacional y examina el carisma (11 al 15), la inspiración (16 al 20) y estimulación intelectual (21 al 25) que exhibe *Scoutmaster* en la tropa. Finalmente, la Parte IV estaba relacionada a la motivación de logros y examina los reactivos de afiliación (26 al 30), logro y poder (31 al 35) que demuestra el *Scoutmaster* en la dirección de la tropa. La Tabla 4 presenta un desglose de los reactivos del instrumento.

Tabla 4*Tabla de Especificación del Cuestionario IE-LTF-ML-2019*

Parte	Contenido	Cantidad	Reactivos
I	Datos demográficos	1	
II	Inteligencia emocional	10	1-10
	Empatía	5	1-5
	Habilidades Sociales	5	6-10
III	Liderazgo Transformacional	15	11-25
	Carisma	5	11-15
	Inspiración	5	16-20
	Estimulación Intelectual	5	21-25
IV	Motivación de logros	10	26-35
	Afiliación	5	26-30
	Logro - Poder	5	31-35

Validez del instrumento

El instrumento se sometió al análisis de su validez de contenido. La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico del contenido de lo que se quiere medir (Corral, 2009). Se siguió el siguiente procedimiento.

1. Se seleccionó un panel de cinco expertos: uno en Gerencia y liderazgo, uno en Currículo e Instrucción, uno en Psicología, uno en Consejería Escolar y un *Scoutmaster*.
2. Se solicitó la participación de los expertos mediante una carta que contenía el título de la investigación, el propósito de la misma y la invitación a participar como experto en la revisión, evaluación y validación del instrumento utilizado (Véase Apéndice D).

3. Se proveyó a los expertos mediante una hoja informativa el tema, los objetivos, la pregunta principal, subpreguntas y, las definiciones conceptuales y operacionales del estudio (Véase Apéndice E), una copia del instrumento IE-LTF-ML-2019 a cada uno, la planilla para la validez del instrumento y el documento de endoso de experto.
4. Se facilitó a los expertos una planilla de evaluación para la validación del instrumento en el que hicieron las correcciones y recomendaciones necesarias (Véase Apéndice F). La planilla de evaluación contenía el título, propósito, instrucciones generales para contestar el instrumento, una advertencia de confidencialidad al participante y las premisas de los cincuenta y un reactivos evaluados utilizando una clave. La clave utilizada por los expertos para evaluar los reactivos fue: R = Retener, E = Eliminar y M = Modificar.
5. Los expertos validaron el instrumento mediante una carta de endoso o aprobación de éste (Véase Apéndice G).
6. Se incluyeron las recomendaciones de los expertos para validar el instrumento de medición.
7. Se preparó el documento final del instrumento de medición.

Confiabilidad del instrumento

Luego de que se incluyeron las recomendaciones de los expertos para determinar la consistencia interna de los reactivos, el instrumento validado se administró a una muestra con características similares a la población. La selección de los participantes del estudio piloto se realizó por disponibilidad con jóvenes escutistas pertenecientes a una tropa de Ponce en el área sur de Puerto Rico. Esta tropa no participó del estudio formal. Los 19

sujetos que se seleccionaron para el estudio piloto compartían características similares a los participantes del estudio de investigación.

La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo objeto produce resultados similares (Hernández-Sampieri et al., 2014). Para verificar la confiabilidad del instrumento se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach, que es un modelo de consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los reactivos. Una ventaja de esta medida es la posibilidad de evaluar cuánto mejoraría o empeoraría la confiabilidad del índice si se excluyera un determinado reactivo (Hernández et al., 2016). El Coeficiente de Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición. Produce valores que oscilan entre 0 y 1, en la que una correlación o coeficiente de 0.50 se considera una confiabilidad media o regular, 0.75 se considera aceptable y 0.90 o más, se considera una confiabilidad elevada (Hernández et al., 2016). El coeficiente de Alfa de Cronbach permite determinar la relación que existe entre cada ejercicio y la puntuación total del instrumento (Frankel y Wallen, 1993). Además, permite identificar y eliminar preguntas deficientes (bajo nivel de dificultad) e incrementar la fiabilidad del instrumento (Soler y Soler, 2012). El cuestionario (instrumento de medición) se dividió en cuatro partes. En la primera parte los participantes identificaron el distrito al que pertenecen. Las partes II, III y IV constó de 35 *ítems* divididos como sigue. La segunda parte consta de 10 *ítems* relacionados con la inteligencia emocional obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de .770. La tercera parte del instrumento mide el liderazgo transformacional y consta de 15 *ítems* y obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .845. La cuarta parte mide la motivación de logros, consta de 10 *ítems* y obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de .803. Los tres

coeficientes Alfa de Cronbach sobrepasaron el valor de .75 por consiguiente, los coeficientes son aceptables. En el estudio piloto se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach el cual indicó que el cuestionario de percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y la motivación de logros del *Scoutmaster* fue confiable.

Procedimiento: Estudio piloto

Para efectuar el estudio piloto la investigadora solicitó y obtuvo la autorización de la Junta de Revisión Institucional de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. Esta autorización es indispensable cuando la investigación involucra seres humanos (A-IRB-013-2000R). Además, la investigadora solicitó y obtuvo la autorización del Concilio *Boy Scouts of America* en Puerto Rico (Véase Apéndices H e I). Luego de obtener las autorizaciones requeridas, llevó a cabo el estudio piloto. Para la recopilación de datos, se realizó el siguiente procedimiento:

1. La investigadora escogió por disponibilidad la tropa de 20 jóvenes escutistas de Ponce.
2. La investigadora coordinó las citas y reuniones virtuales con la tropa para orientar sobre el propósito del estudio solicitando su participación virtual para un día acordado. En esta reunión virtual, se les explicó que este estudio se realizó de forma virtual utilizando la plataforma de *Google Docs* para la cual se requirió el acceso a través de un correo electrónico el cual fue provisto.
3. La investigadora, además, en esta primera reunión virtual y mediante un video explicativo presentó las hojas de asentimiento y consentimiento informado de los padres o encargados en el día acordado (Véase Apéndices J y L). De esta manera

la investigadora orientó a los padres y participantes sobre los detalles del estudio a realizar. La investigadora explicó a los padres o encargados que tendrán una semana laboral (5 días) para leer, comprender y confirmar su participación en el estudio marcando (haciendo *clic*) al final de la lectura de los documentos uno de dos botones SÍ o NO, para indicar si deciden participar del mismo. La investigadora indicó que creó un enlace de correo electrónico y luego de la semana laboral (5 días), la investigadora recopiló los documentos de la carpeta creada en *Google Docs* como Documentos.

4. La investigadora indicó que luego de la semana laboral (5 días), la investigadora recopilaría los documentos de la carpeta creada en *Google Docs* como Documentos.
5. La investigadora, luego de la recopilación de los documentos confirmados en la carpeta creada electrónicamente, coordinó otra reunión virtual. En esta segunda (próxima) reunión virtual de grupo se administraron virtualmente los cuestionarios utilizando la carpeta de Formularios donde el participante tenía un código de acceso al cuestionario electrónico.
6. En esta segunda reunión virtual con la tropa, la investigadora administró el cuestionario a los participantes que voluntariamente desearon participar del estudio (Véase Apéndice C1). De no desear participar del estudio, la investigadora agradeció a los participantes que decidieron retirarse de la investigación. Para garantizar la confidencialidad del participante la investigadora creó un nuevo enlace de correo electrónico para el acceso privado al cuestionario. El *Scoutmaster* a cargo de la tropa no estuvo presente en ninguna

etapa de la investigación: orientación, consentimiento y administración del cuestionario.

6. Luego que los participantes completaron el cuestionario electrónicamente sometieron el mismo (dando *SUBMIT*) y cerraron la ventana provista para este propósito.
7. La investigadora recopiló la información provista en los cuestionarios desde la carpeta de Formularios en *Google Docs*.
8. La investigadora no recopiló ni solicitó documentos de los jóvenes que decidieron no participar en la investigación.
9. Se anticipó y orientó que del estudio afrontar algún contratiempo se activaría el plan de manejo de eventos adversos. (Véase Apéndice P).
10. Se tabuló la información recopilada por el instrumento y se sometieron los resultados a los procedimientos estadísticos correspondientes.
11. Se enviaron los resultados al IRB para la obtención del permiso para efectuar la investigación.

Procedimiento: Investigación

1. La investigadora seleccionó los pueblos del área suroeste y noreste de Puerto Rico que participaron por disponibilidad en el estudio.
2. La investigadora escogió por disponibilidad las tropas de Cabo Rojo, Mayagüez y Aguadilla en suroeste y las tropas de Guaynabo, San Juan y Trujillo Alto en el noreste.
3. La investigadora, además, en esta primera reunión virtual y mediante un video explicativo presentó las hojas de asentimiento y consentimiento informado de

los padres o encargados en el día acordado (Véase Apéndices M y O). De esta manera la investigadora orientó a los padres y participantes sobre los detalles del estudio a realizar. La investigadora, explicó a los padres o encargados que tendrían una semana laboral (5 días) para leer, comprender y confirmar su participación en el estudio marcando (haciendo *clic*) al final de la lectura de los documentos uno de dos botones SÍ o NO, para indicar si deciden participar del mismo. La investigadora creó un enlace de correo electrónico y luego de la semana laboral (5 días), la investigadora recopilará los documentos de la carpeta creada en *Google Docs* como Documentos.

4. En esta segunda reunión virtual con la tropa, la investigadora administró el cuestionario a los participantes que voluntariamente desearon participar del estudio (Véase Apéndice C2). De no desear participar del estudio, la investigadora agradeció a los participantes que decidieron retirarse de la investigación. Para garantizar la confidencialidad del participante la investigadora creó un nuevo enlace de correo electrónico para el acceso privado al cuestionario. El *Scoutmaster* a cargo de la tropa no estuvo presente en ninguna etapa de la investigación: orientación, consentimiento y administración del cuestionario.
5. Luego que los participantes completaron el cuestionario electrónicamente sometieron el mismo (dando *SUBMIT*) y cerraron la ventana provista para este propósito.
6. La investigadora recopiló la información provista en los cuestionarios.

7. La investigadora no recopiló ni solicitó documentos de los jóvenes que decidieron no participar en la investigación.
8. Se indicó que de afrontar algún contratiempo se activaría el plan de manejo de eventos adversos. (Véase Apéndice P).
9. Se tabuló la información recopilada por el instrumento y se sometieron los resultados a los procedimientos estadísticos correspondientes.
10. Se analizaron los resultados obtenidos por los participantes y se discutieron los hallazgos

Análisis estadístico

Después que se tabularon los datos obtenidos en los cuestionarios, se analizaron y discutieron los resultados. Posterior a la recopilación de los cuestionarios, se analizaron los mismos, mediante categorías, comparaciones, organizadores, porcentajes, promedios y gráficas. En la Tabla 5 se presenta la descripción de los análisis estadísticos que se realizaron en esta investigación y los utilizados para cada una de las preguntas de investigación. Para llevar a cabo las pruebas estadísticas, se utilizó el Programa *Statistical Package for the Social Sciencies* (SPSS), versión 25. Se realizó la prueba de coeficiente de correlación r de Pearson y las pruebas de estadísticas descriptivas e inferencial para contestar las preguntas de investigación.

Las preguntas de investigación que se utilizaron para analizar el estudio fueron cinco. Las primeras tres responden a examinar las variables de inteligencia emocional, liderazgo transformacional y motivación de logros desde la percepción de los jóvenes escutistas sobre sus *Scoutmasters*. Las herramientas de análisis para estas tres variables correspondieron a la media, moda y desviación estándar. Por otro lado, la pregunta

cuatro examinó si existe una relación entre las variables de inteligencia emocional y motivación de logros del *Scoutmaster*. A su vez, la quinta pregunta examinó si existe una relación entre el liderazgo transformacional y la motivación de logros del *Scoutmaster*. En el caso de la pregunta cuatro y cinco, las herramientas de análisis suponen utilizar el coeficiente de correlación r de Pearson. A continuación, la Tabla 5 presenta dicha información.

Tabla 5

Herramientas de Análisis por Pregunta de Investigación.

Preguntas de Investigación	Herramienta de Análisis
1. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i> ?	• Media • Moda • Desviación Estándar
2. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i> ?	• Media • Moda • Desviación Estándar
3. ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas?	• Media • Moda • Desviación Estándar
4. ¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i> y su motivación de logros?	• Coeficiente de correlación r de Pearson
5. ¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i> y su motivación de logros?	• Coeficiente de correlación r de Pearson

Capítulo IV

Resultados

El propósito de esta investigación fue determinar la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros. En este capítulo se muestran las respuestas al cuestionario y el análisis estadístico en relación con las preguntas de investigación del estudio. Para llevar a cabo las pruebas estadísticas, se utilizó el Programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versión 25. Se realizó la prueba de coeficiente de correlación r de Pearson y las pruebas de estadísticas descriptivas e inferencial para contestar las preguntas de investigación.

En este estudio participó una muestra total de 128 jóvenes escutistas entre las edades de 11 a 17 años que pertenecen a una tropa en los distritos del suroeste y noreste de Puerto Rico. Al analizar los resultados se describió la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros. También se respondieron las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*?
2. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*?
3. ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas?

4. ¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?
5. ¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?

El instrumento utilizado en la investigación consistió en el cuestionario IE-LFT-ML-2019 desarrollado por el investigador. El mismo constaba de 36 reactivos divididos en cuatro partes distribuidas de la siguiente forma: Parte I: un reactivo solicitó el dato demográfico del distrito al que pertenece el participante del estudio; Parte II: 10 reactivos relacionados a la inteligencia emocional (empatía y habilidades sociales); Parte III: 15 reactivos relacionados al liderazgo transformacional (carisma, inspiración y estimulación intelectual) y Parte IV: 10 reactivos relacionados a la motivación de logros (afiliación, poder y logro). Para responder a los reactivos de las partes II, III y IV, los participantes utilizaron una escala tipo Likert donde 5 = *Totalmente de acuerdo*, 4 = *De acuerdo*, 3 = *Indeciso*, 2 = *En desacuerdo* y 1 = *Totalmente en desacuerdo*.

A continuación, se presentan primeramente los datos sobre los aspectos sociodemográficos de los participantes del estudio. Posteriormente se presentan los resultados sobre las preguntas de investigación.

Aspectos sociodemográficos

En este estudio la población constaba de 400 jóvenes escutistas activos de los distritos suroeste y noroeste de Puerto Rico. La distribución de la población fue de 170 escutistas en el distrito suroeste que comprende: Cabo Rojo, Mayagüez, y Aguadilla y, de 230 en el

distrito noreste que comprende: Guaynabo, San Juan y Trujillo Alto. En la Tabla 6 se presenta los datos en referencia.

Tabla 6

Perfil de la población del estudio

Distrito	Población
Suroeste	170
Noreste	230
Total	400

De la población total de 400 jóvenes escutistas activos, en este estudio participó una muestra de 128 sujetos, 64 del distrito suroeste y 64 del distrito noreste lo que representó un 32% de la población. En términos del por ciento relacionado a la población, participó el 37.6% del distrito suroeste y 27.8% del noreste, pero para efectos de los participantes del estudio el 50% pertenecen al distrito suroeste y el otro 50% pertenece al distrito noroeste. Se administraron 128 cuestionarios y se recopiló el 100% de los mismos. Según Hernández et al. (2014) por el tipo de análisis estadístico de correlación se requiere entre 64 a 82 sujetos por grupo como mínimo de tamaño de la muestra. En la Tabla 7 se presentan los datos según expuestos anteriormente.

Tabla 7

Perfil de los participantes del estudio

Participantes (Distrito)	Muestra	Por ciento
Suroeste	64	50%
Noreste	64	50%
Total	128	100%

Preguntas de Investigación

Pregunta 1: ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*?

Para contestar la primera pregunta: ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*? se utilizaron los datos de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*, según la escala Likert. Se hizo un análisis de la media, moda y desviación estándar. La media se aplicó a las mediciones por intervalos de los diez reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en esta parte del cuestionario. La misma presenta el promedio de la distribución de datos obtenidos. La moda se utilizó para identificar las puntuaciones que más se repiten en la distribución. Por otro lado, la desviación estándar se utilizó como medida de dispersión en relación con la media. Para interpretar la media se utilizó la escala que se presenta en la tabla número 6. En la misma se expresa el rango y su significado. De acuerdo con la escala una media de 5 – 4.50 significa que la percepción de los jóvenes escutistas es muy positiva en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, esta es muy favorable. Una media de 4.49 – 3.50 significa que la percepción de los jóvenes escutistas es positiva en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Por lo tanto esta es favorable. Una media de 3.49 – 2.50 significa que la percepción de los jóvenes escutistas es indiferente en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, ni es favorable o desfavorable. Una media de 2.49 -1.50 representa que la percepción de los jóvenes escutistas es negativa en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Dada esta situación es desfavorable. Una media de 1.49 -1.00 representa que la percepción de los jóvenes

escutistas es muy negativa en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster*.

Por lo tanto, es muy desfavorable. Esta información se provee en la siguiente tabla.

Tabla 8

Escala para interpretar la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del Scoutmaster.

Rango	Significado
5 – 4.50	Muy positiva La percepción de los jóvenes escutistas es muy favorable en relación a la inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i> .
4.49 – 3.50	Positiva La percepción de los jóvenes escutistas es favorable en relación a la inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i> .
3.49 – 2.50	Indiferente La percepción de los jóvenes escutistas ni es favorable o desfavorable en relación a la inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i> .
2.49 – 1.50	Negativa La percepción de los jóvenes escutistas es desfavorable en relación a la inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i> .
1.49 – 1.00	Muy negativa La percepción de los jóvenes escutistas es muy desfavorable en relación a la inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i> .

La tabla número 8 presenta el análisis de los datos especificando individualmente el reactivo, la media, moda y desviación estándar. Los mismos se presentan en orden descendente. Según este análisis, la mayor puntuación corresponde al reactivo número 3 el cual obtuvo una media de 4.83 y correspondió a lo siguiente: Considera importante ayudar a los *Scouts* a desarrollar nuevas destrezas. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a considerar importante ayudar a los *Scouts* a desarrollar nuevas destrezas. Por lo tanto, la

percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar de .534 representa muy poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La segunda media de mayor puntuación corresponde al reactivo número 10 el cual obtuvo una media de 4.68 y fue el siguiente: Demuestra que cumple con la promesa y el juramento *Scout*. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a demostrar que cumple con la promesa y el juramento *Scout*. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al demostrar que cumple con la promesa y el juramento *Scout*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurre según lo indicado. La desviación estándar de .639 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La tercera media de mayor puntuación corresponde al reactivo número 4 el cual obtuvo una media de 4.52 y fue el siguiente: Considera importante cumplir con lo que el joven escutista espera aprender. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a considerar importante cumplir con lo que el joven escutista espera aprender. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los

jóvenes escutistas es muy favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al considerar importante cumplir con lo que el joven escutista espera aprender. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurre según lo indicado. La desviación estándar fue .732 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

La cuarta media corresponde al reactivo número 7 el cual obtuvo una media de 4.45 y fue el siguiente: Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a ofrecer instrucciones claras respecto a las tareas que van a realizar. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia del *Scoutmaster* al ofrecer instrucciones claras respecto a las tareas que van a realizar. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurre según lo indicado. La desviación estándar fue .840 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión.

La quinta media corresponde al reactivo número 1 el cual obtuvo una media de 4.44 y fue el siguiente: Demuestra que las opiniones de los miembros *Scouts* son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a demostrar que las

opiniones de los miembros *Scouts* son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al demostrar que las opiniones de los miembros *Scouts* son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a totalmente de acuerdo, por lo cual expresaron que esta acción ocurre según lo indicado. La desviación estándar fue .791 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión.

La sexta media corresponde al reactivo número 8 el cual obtuvo una media de 4.35 y fue el siguiente: Colabora en la solución de conflictos de la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a colaborar en la solución de conflictos de la tropa. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al colaborar en la solución de conflictos de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .893 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

La séptima media corresponde al reactivo número 6 el cual obtuvo una media de 4.34 y fue el siguiente: Posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los

jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a poseer y demostrar destrezas efectivas de comunicación. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al poseer y demostrar destrezas efectivas de comunicación. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .891 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La octava media corresponde al reactivo número 9 el cual obtuvo una media de 4.28 y fue el siguiente: Trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a trabajar en equipo proyectos comunitarios con otras tropas. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al trabajar en equipo proyectos comunitarios con otras tropas. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar de .988 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La novena media corresponde al reactivo número 2 el cual obtuvo una media de 4.16 y fue el siguiente: Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener la cohesión en la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas

expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a demostrar que es importante expresar adecuadamente sus sentimientos para mantener la cohesión en la tropa. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al demostrar que es importante expresar adecuadamente sus sentimientos para mantener la cohesión en la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar de .951 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La décima media corresponde al reactivo número 5 el cual obtuvo una media de 4.16 y fue el siguiente: Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a tomar en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al tomar en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue 1.046 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión. A continuación, se expone la tabla número 7 donde se presenta los datos de la parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*.

Tabla 9

Resultados de las puntuaciones de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del Scoutmaster

Reactivos	Media	Moda	Desviación Estándar
3. Considera importante ayudar a los <i>Scouts</i> a desarrollar nuevas destrezas.	4.83	5	.534
10. Demuestra que cumple la promesa y el juramento del <i>Scout</i> .	4.68	5	.639
4. Considera importante cumplir con lo que espero aprender.	4.52	5	.732
7. Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar.	4.45	5	.840
1. Demuestra que las opiniones de los miembros <i>Scouts</i> son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa.	4.44	5	.791
8. Colabora en la solución de conflictos de la tropa.	4.35	5	.893
6. Posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación.	4.34	5	.891
9. Trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas.	4.28	5	.988
2. Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener la cohesión en la tropa.	4.16	5	.951
5. Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento.	4.16	5	1.046

La Tabla 9 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 3: Considera importante ayudar a los *Scouts* a desarrollar nuevas destrezas de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 112 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 87.5% de los participantes, 12 contestaron estar *de acuerdo* para un 9.4% de los participantes, 3 jóvenes contestaron estar *indecisos* (2.3%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 10

Resultados de la contestación al reactivo 3: Considera importante ayudar a los Scouts a desarrollar nuevas destrezas, de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	Indeciso	3	2.3	2.3	3.1
	De acuerdo	12	9.4	9.4	12.5
	Totalmente de acuerdo	112	87.5	87.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 10 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 10: Demuestra que cumple la promesa y el juramento del *Scout* de la Parte II: Inteligencia emocional del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 96 jóvenes escutistas (75%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* demuestra que cumple la promesa y el juramento del *Scout*. Unos 25 jóvenes escutistas contestaron *estar de acuerdo* (19.5%), 6 contestaron estar *indecisos* (4.7%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 11

Resultados de la contestación al reactivo 10: Demuestra que cumple la promesa y el juramento del Scout, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	Indeciso	6	4.7	4.7	5.5
	De acuerdo	25	19.5	19.5	25.0
	Totalmente de acuerdo	96	75.0	75.0	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 11 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 4: Considera importante cumplir con lo que espero aprender de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 80 jóvenes escutistas (62.5%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* considera importante cumplir con lo que espera aprender. Un grupo de 37 jóvenes escutistas contestó *estar de acuerdo* (28.9%), 9 contestaron estar *indecisos* (7.0%), 1 joven contestó estar *en desacuerdo* (.8%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% cuestionario contestado.

Tabla 12

Resultados de la contestación al reactivo 4: Considera importante cumplir con lo que espero aprender, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	En desacuerdo	1	.8	.8	1.6
	Indeciso	9	7.0	7.0	8.6
	De acuerdo	37	28.9	28.9	37.5
	Totalmente de acuerdo	80	62.5	62.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 12 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 7: Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 79 jóvenes escutistas (61.7%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar. Otros 32 jóvenes escutistas contestaron *estar de acuerdo* (25%), 14 contestaron estar *indecisos* (10.9%) 1 joven contestó estar *en desacuerdo* (.8%) y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% cuestionario contestado.

Tabla 13

Resultados de la contestación al reactivo 7: Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	1	.8	.8	2.3
	Indeciso	14	10.9	10.9	13.3
	De acuerdo	32	25.0	25.0	38.3
	Totalmente de acuerdo	79	61.7	61.7	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 13 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 1: Demuestra que las opiniones de los miembros *Scouts* son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 74 jóvenes escutistas (57.8%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* demuestra que las opiniones de los miembros *Scouts* son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa. Un grupo de 41 jóvenes escutistas contestaron estar *de acuerdo* (32.0%), 9 contestaron estar *indecisos* (7%), 3 jóvenes contestaron estar *en desacuerdo* (2.3%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% cuestionario contestado.

Tabla 14

Resultados de la contestación al reactivo 1: Demuestra que las opiniones de los miembros Scouts son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa, de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	En desacuerdo	3	2.3	2.3	3.1
	Indeciso	9	7.0	7.0	10.2
	De acuerdo	41	32.0	32.0	42.2
	Totalmente de acuerdo	74	57.8	57.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 14 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 8:

Colabora en la solución de conflictos de la tropa de la Parte II del cuestionario:

Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 72 jóvenes escutistas (56.3%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* colabora en la solución de conflictos de la tropa. Un grupo de 36 jóvenes escutistas contestó *estar de acuerdo* (28.1%), 15 contestaron estar *indecisos* (11.7%), 3 jóvenes contestaron estar *en desacuerdo* (2.3%) y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 15

Resultados de la contestación al reactivo 8: Colabora en la solución de conflictos de la tropa, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	3	2.3	2.3	3.9
	Indeciso	15	11.7	11.7	15.6
	De acuerdo	36	28.1	28.1	43.8
	Totalmente de acuerdo	72	56.3	56.3	100.0
Total		128	100.0	100.0	

La Tabla 15 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 6: Posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 70 jóvenes escutistas (54.7%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación. Por otro lado, 40 jóvenes escutistas contestaron *estar de acuerdo* (31.3%), 12 contestaron estar *indecisos* (9.4%), 4 jóvenes contestaron estar *en desacuerdo* (3.1%) y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 16

Resultados de la contestación al reactivo 6: Posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	4	3.1	3.1	4.7
	Indeciso	12	9.4	9.4	14.1
	De acuerdo	40	31.3	31.3	45.3
	Totalmente de acuerdo	70	54.7	54.7	100.0
Total		128	100.0	100.0	

La Tabla 16 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 9: Trabajar en equipo proyectos comunitarios con otras tropas de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 74 jóvenes escutistas (57.8%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas. Un grupo de 25 jóvenes escutistas contestaron *estar de acuerdo* (19.5%), otro grupo de 22 contestaron estar *indecisos* (17.2%), 5 jóvenes contestaron estar *en desacuerdo* (3.9%) y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 17

Resultados de la contestación al reactivo 9: Trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	5	3.9	3.9	5.5
	Indeciso	22	17.2	17.2	22.7
	De acuerdo	25	19.5	19.5	42.2
	Totalmente de acuerdo	74	57.8	57.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 17 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 2: Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener la cohesión en la tropa de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del Scoutmaster. En este reactivo, 58 jóvenes escutistas (45.3%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su Scoutmaster demuestra que es importante expresar adecuadamente sus sentimientos para mantener la cohesión en la tropa. Un grupo de 41 jóvenes escutistas contestaron *estar de acuerdo* (32.0%), otro grupo de 22 contestaron estar *indecisos* (17.2%), 5 jóvenes contestaron estar *en desacuerdo* (3.9%) y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 18

Resultados de la contestación al reactivo 2: Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener la cohesión en la tropa, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	5	3.9	3.9	5.5
	Indeciso	22	17.2	17.2	22.7
	De acuerdo	41	32.0	32.0	54.7
	Totalmente de acuerdo	58	45.3	45.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 18 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 5: Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*. En este reactivo, 63 jóvenes escutistas (49.2%) contestaron estar *totalmente de acuerdo* en que su *Scoutmaster* toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento. Un grupo de 36 jóvenes escutistas contestaron *estar de acuerdo* (28.1.0%), otro grupo de 19 contestaron estar *indecisos* (14.8%), 6 jóvenes contestaron estar *en desacuerdo* (4.7%) y 4 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (3.1%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 19

Resultados de la contestación al reactivo 5: Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento, de la Parte II del cuestionario Inteligencia emocional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	3.1	3.1	3.1
	En desacuerdo	6	4.7	4.7	7.8
	Indeciso	19	14.8	14.8	22.7
	De acuerdo	36	28.1	28.1	50.8
	Totalmente de acuerdo	63	49.2	49.2	100.0
Total		128	100.0	100.0	

Luego de analizar las medias de cada uno de los 10 reactivos, se hizo un análisis de las medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte II del cuestionario sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* para contestar la primera pregunta de investigación. La Tabla 19 presenta el promedio general de la distribución de datos obtenidos de los 10 reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en esta parte del cuestionario. Según este análisis la media fue de 4.42. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre a la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio marcaron en la escala

la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurre según lo indicado. La mediana de 4.55 indica que la mitad de la distribución de las contestaciones de los participantes estuvo por encima de ésta y la otra mitad por debajo de la misma. La desviación estándar de .592 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

En conclusión, la primera pregunta de la investigación sobre ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*? se puede contestar indicando que la percepción de la mayoría de los jóvenes es positiva en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, es favorable.

Tabla 20

Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte II del cuestionario sobre la inteligencia emocional del Scoutmaster

Inteligencia emocional del <i>Scoutmaster</i>		
N	Válidos	128
	Perdidos	0
Media		4.42
Mediana		4.55
Moda		5.00
Desviación Estándar		.592

Pregunta 2: ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*?

Para contestar la segunda pregunta ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*? se utilizaron los datos de la Parte III del cuestionario: Liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, según la escala Likert. Se hizo un análisis de la media, moda y desviación estándar. La media se aplicó a las

mediciones por intervalos de los quince reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en esta parte del cuestionario. La misma presenta el promedio de la distribución de datos obtenidos. La moda se utilizó para identificar las puntuaciones que más se repiten en la distribución. Por otro lado, la desviación estándar se utilizó como medida de dispersión en relación con la media. Para interpretar la media se utilizó la escala que se presenta en la tabla número 19. En la misma se expresa el rango y su significado. De acuerdo con la escala una media de 5 – 4.50 significa que la percepción de los jóvenes escutistas es muy positiva en relación en el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, esta es muy favorable. Una media de 4.49 – 3.50 significa que la percepción de los jóvenes escutistas es positiva en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Por lo tanto esta es favorable. Una media de 3.49 – 2.50 significa que la percepción de los jóvenes escutistas es indiferente en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, ni es favorable o desfavorable. Una media de 2.49 -1.50 representa que la percepción de los jóvenes escutistas es negativa en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Dada esta situación es desfavorable. Una media de 1.49 -1.00 representa que la percepción de los jóvenes escutistas es muy negativa en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, es muy desfavorable. Esta información se provee en la siguiente tabla.

Tabla 21

Escala para interpretar la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del Scoutmaster.

Rango	Significado
5.00 – 4.50	Muy positiva La percepción de los jóvenes escutistas es muy favorable en relación al liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i> .
4.49 – 3.50	Positiva La percepción de los jóvenes escutistas es favorable en relación al liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i> .
3.49 – 2.50	Indiferente La percepción de los jóvenes escutistas ni es favorable o desfavorable en relación al liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i> .
2.49 – 1.50	Negativa La percepción de los jóvenes escutistas es desfavorable en relación al liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i> .
1.49 – 1.00	Muy negativa La percepción de los jóvenes escutistas es muy desfavorable en relación al liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i> .

La tabla número 21 presenta el análisis de los datos especificando individualmente el reactivo, la media, moda y desviación estándar. Los mismos se presentan en orden descendente. Según este análisis la mayor puntuación corresponde al reactivo número 19 el cual obtuvo una media de 4.62 y fue el siguiente: Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a mostrar entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al mostrar entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de

los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .722 lo que representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La segunda media de mayor puntuación corresponde al reactivo número 20 el cual obtuvo una media de 4.55 y fue el siguiente: Reconoce la importancia de lograr nuevos retos. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a reconocer la importancia de lograr nuevos retos. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al reconocer la importancia de lograr nuevos retos. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .802 y representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La tercera media de mayor puntuación corresponde al reactivo número 13 el cual obtuvo una media de 4.53 y fue siguiente: Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* en relación con ser un ejemplo a seguir al trabajar en equipo. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al ser un ejemplo a seguir al trabajar en equipo. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar

de .813 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

Por otra parte, en orden ascendente según la Tabla 21 se presentan las tres medias con más bajas puntuaciones. La media de menor puntuación corresponde al reactivo número 24 el cual obtuvo una media de 4.06 y fue el siguiente: Toma en cuenta mis ideas. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a tomar en cuenta sus ideas. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al tomar en cuenta sus ideas. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue 1.063 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión.

La segunda media con menor puntuación corresponde al reactivo número 23 el cual obtuvo una media de 4.17 y fue el siguiente: Reconoce mi capacidad para reflexionar. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a reconocer su capacidad para reflexionar. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia del *Scoutmaster* al a reconocer su capacidad para reflexionar. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .948 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión.

La tercera media con menor puntuación corresponde al reactivo número 21 el cual obtuvo una media de 4.27 y fue el siguiente: Aclara dudas de forma apropiada. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a aclarar dudas de forma apropiada. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al aclarar dudas de forma apropiada. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .858 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares. A continuación, se expone la tabla número 20 donde se presenta los datos de la parte III del cuestionario: Liderazgo transformacional del *Scoutmaster*.

Tabla 22

Resultados de las puntuaciones de la Parte III del cuestionario: Liderazgo transformacional del Scoutmaster.

<i>Reactivos</i>	Media	Moda	Desviación Estándar
19. Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa.	4.62	5	.722
20.Reconoce la importancia de lograr nuevos retos.	4.55	5	.802
13.Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo.	4.53	5	.813
14.Está dispuesto/a ayudar a encontrar alternativas a nuestras dificultades.	4.53	5	.773
25.Estimula a buscar diversas alternativas para resolver problemas.	4.52	5	.773
11.Nos motiva a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos.	4.50	5	.804
22.Se interesa en que aplique lo aprendido en mi vida diaria.	4.48	5	.869
15.Demuestra sentido de misión con relación al prójimo.	4.46	5	.841
16.Nos motiva a tener nuevos retos.	4.45	5	.859
17.Demuestra optimismo sobre el futuro.	4.42	5	.800
12.Su manera de actuar me inspira respeto.	4.39	5	.898
18.Estimula a mejorar constantemente.	4.38	5	.852
21.Aclara dudas de forma apropiada.	4.27	5	.858
23.Reconoce mi capacidad para reflexionar.	4.17	5	.948
24.Toma en cuenta mis ideas.	4.06	5	1.063

La Tabla 22 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 19: Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa de la Parte III. Liderazgo Transformacional. En este reactivo, 92 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 71.9% de los participantes, 27 contestaron estar *de acuerdo* para un 21.1% de los participantes, 6 jóvenes contestaron estar *indecisos* (4.7%), 2

jóvenes contestaron estar en desacuerdo (1.6%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 23

Resultados de la contestación al reactivo 19: Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	En desacuerdo	2	1.6	1.6	2.3
	Indeciso	6	4.7	4.7	7.0
	De acuerdo	27	21.1	21.1	28.1
	Totalmente de acuerdo	92	71.9	71.9	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 23 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 20: Reconoce la importancia de lograr nuevos retos de la Parte III. Liderazgo Transformacional. En este reactivo, 90 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 70.3% de los participantes, 24 contestaron estar *de acuerdo* para un 18.8% de los participantes, 10 jóvenes contestaron estar *indecisos* (7.8%), 3 jóvenes contestaron estar en desacuerdo (2.3%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 24

Resultados de la contestación al reactivo 20: Reconoce la importancia de lograr nuevos retos, de la Parte III Liderazgo transformacional del cuestionario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	En desacuerdo	3	2.3	2.3	3.1
	Indeciso	10	7.8	7.8	10.9
	De acuerdo	24	18.8	18.8	29.7
	Totalmente de acuerdo	90	70.3	70.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 24 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 13: Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo de la Parte III. Liderazgo Transformacional. En este reactivo, 88 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 68.8% de los participantes, 25 contestaron estar *de acuerdo* para un 19.5% de los participantes, 11 jóvenes contestaron estar *indecisos* (8.6%), 3 jóvenes contestaron estar en desacuerdo (2.3%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 25

Resultados de la contestación al reactivo 13: Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	En desacuerdo	3	2.3	2.3	3.1
	Indeciso	11	8.6	8.6	11.7
	De acuerdo	25	19.5	19.5	31.3
	Totalmente de acuerdo	88	68.8	68.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 25 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 24: Toma en cuenta mis ideas de la Parte III. Liderazgo Transformacional. En este reactivo, 58 jóvenes escutistas contestaron estar totalmente de acuerdo, lo que equivale al 45.3% de los participantes, 35 contestaron estar *de acuerdo* para un 27.3% de los participantes, 23 jóvenes contestaron estar *indecisos* (18.0%), 9 jóvenes contestaron estar en desacuerdo para un 7.0% y 3 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (2.3%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 26

Resultados de la contestación al reactivo 24: Toma en cuenta mis ideas, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2.3	2.3	2.3
	En desacuerdo	9	7.0	7.0	9.4
	Indeciso	23	18.0	18.0	27.3
	De acuerdo	35	27.3	27.3	54.7
	Totalmente de acuerdo	58	45.3	45.3	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 26 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo:

Reconoce mi capacidad para reflexionar de la Parte III. Liderazgo Transformacional.

En este reactivo, 60 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 46.9% de los participantes, 38 contestaron estar *de acuerdo* para un 29.7.2% de los participantes, 24 jóvenes contestaron estar *indecisos* (18.8%), 4 jóvenes contestaron estar en desacuerdo para un 3.1% y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 27

Resultados de la contestación al reactivo 23: Reconoce mi capacidad para reflexionar, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del Scoutmaster.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	4	3.1	3.1	4.7
	Indeciso	24	18.8	18.8	23.4
	De acuerdo	38	29.7	29.7	53.1
	Totalmente de acuerdo	60	46.9	46.9	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 27 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 21:

Aclara dudas de forma apropiada de la Parte III. Liderazgo Transformacional. En este reactivo, 62 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 48.4% de los participantes, 45 contestaron estar *de acuerdo* para un 35.2% de los participantes, 16 jóvenes contestaron estar *indecisos* (12.5%), 4 jóvenes contestaron estar en desacuerdo para un 3.1% y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 28

Resultados de la contestación al reactivo 21: Aclara dudas de forma apropiada, de la Parte III del cuestionario Liderazgo transformacional del cuestionario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	En desacuerdo	4	3.1	3.1	3.9
	Indeciso	16	12.5	12.5	16.4
	De acuerdo	45	35.2	35.2	51.6
	Totalmente de acuerdo	62	48.4	48.4	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Luego de analizar las medias de los 15 reactivos, se hizo un análisis de las medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte III del cuestionario sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* para contestar la segunda pregunta de investigación. La Tabla 28 presenta el promedio general de la distribución de datos obtenidos de los 15 reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en esta parte del cuestionario. Según este análisis la media fue de 4.42. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurre según lo indicado. La mediana de 4.60 indica que la mitad de la

distribución de las contestaciones de los participantes estuvo por encima de ésta y la otra mitad por debajo de la misma. La desviación estándar fue .619 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares. En conclusión, la segunda pregunta de la investigación sobre ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*? se puede contestar indicando que la percepción de la mayoría de los jóvenes es positiva en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, es favorable.

Tabla 29

Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte II del cuestionario sobre el liderazgo transformacional del Scoutmaster

Liderazgo transformacional del <i>Scoutmaster</i>		
N	Válidos	128
	Perdidos	0
Media		4.42
Mediana		4.60
Moda		5
Desviación Estándar		.619

Pregunta 3: ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas?

Para contestar la tercera pregunta ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas? se utilizaron los datos de la Parte IV del cuestionario: *Motivación de logros de los jóvenes escutistas*, según la escala Likert. Se hizo un análisis de la media, moda y desviación estándar. La media se aplicó a las mediciones por intervalos de los diez reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en esta parte del cuestionario. La misma presenta el promedio de la distribución de datos obtenidos. La moda se utilizó

para identificar las puntuaciones que más se repiten en la distribución. Por otro lado, la desviación estándar se utilizó como medida de dispersión en relación con la media. Para interpretar la media se utilizó la escala que se presenta en la tabla número 28. En la misma se expresa el rango y su significado. De acuerdo con la escala una media de 5.00–4.50 significa que la motivación de los jóvenes escutistas es muy alta en relación con el *Scoutmaster*. Por lo tanto, esta es muy favorable. Una media de 4.49 – 3.50 significa que la motivación de los jóvenes escutistas es alta en relación al *Scoutmaster*. Por lo, tanto esta es favorable. Una media de 3.49 – 2.50 significa que la motivación de los jóvenes escutistas es indiferente en relación al *Scoutmaster*. Por lo tanto, ni es favorable o desfavorable. Una media de 2.49 -1.50 representa que la motivación de los jóvenes escutistas es baja en relación al *Scoutmaster*. Dada esta situación es desfavorable. Una media de 1.49 -1.00 representa que la motivación de los jóvenes escutistas es muy baja en relación al *Scoutmaster*. Por lo tanto, es muy desfavorable. Esta información se provee en la siguiente tabla.

Tabla 30

Escala para interpretar la motivación de los jóvenes escutistas en relación con el Scoutmaster.

Rango	Significado
5.00 – 4.50	Muy alta La motivación de logros de los jóvenes escutistas es muy favorable en relación con el <i>Scoutmaster</i> .
4.49 – 3.50	Alta La motivación de logros de los jóvenes escutistas es favorable en relación con el <i>Scoutmaster</i> .
3.49 – 2.50	Moderada La motivación de logros de los jóvenes escutistas ni es favorable o desfavorable en relación con el <i>Scoutmaster</i> .
2.49 – 1.50	Baja La motivación de logros de los jóvenes escutistas es desfavorable en relación con el <i>Scoutmaster</i> .
1.49 – 1.00	Muy baja La motivación de logros de los jóvenes escutistas es muy desfavorable en relación con el <i>Scoutmaster</i>

La tabla número 30 presenta el análisis de los datos especificando individualmente el reactivo, la media, moda y desviación estándar. Los mismos se presentan en orden descendente. Según este análisis la mayor puntuación corresponde al reactivo número 30 el cual obtuvo una media de 4.55 y fue el siguiente: Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a estar accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa. Por lo tanto, la motivación de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy alta hacia el *Scoutmaster* al estar accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el

reactivo. La desviación estándar fue .822 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La segunda media de mayor puntuación corresponde al reactivo número 32 el cual obtuvo una media de 4.47 y fue el siguiente: Acepta que le ofrezcan ayuda. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a aceptar que le ofrezcan ayuda. Por lo tanto, la motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas es alta hacia el *Scoutmaster* al aceptar que le ofrezcan ayuda. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .955 lo que representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La tercera media de mayor puntuación corresponde al reactivo número 26 el cual obtuvo una media de 4.45 y fue el siguiente: Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a permitir que todos cooperen en las tareas de la tropa. Por lo tanto, la motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas es alta hacia el *Scoutmaster* al permitir que todos cooperen en las tareas de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .868 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

Por otra parte, en orden ascendente según la Tabla 30 se presentan las tres medias con

más bajas puntuaciones. La media de menor puntuación corresponde al reactivo número 34 el cual obtuvo una media de 4.13 y fue el siguiente: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a considerar sus ideas como iniciativas en beneficio de la tropa. Por lo tanto, la motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas es alta hacia el *Scoutmaster* al permitir que todos cooperen en las tareas de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .956 y representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La segunda media de menor puntuación corresponde al reactivo número 28 el cual obtuvo una media de 4.15 y fue el siguiente: Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a recibir las ideas que sugieren para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa. Por lo tanto, la motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas es alta hacia el *Scoutmaster* al recibir las ideas que sugieren para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .948 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

La tercera media de menor puntuación corresponde al reactivo número 27 el cual obtuvo una media de 4.25 y fue el siguiente: Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a identificar cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros. Por lo tanto, la motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas es alta hacia el *Scoutmaster* al identificar cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio estuvieron *totalmente de acuerdo* con lo expresado en el reactivo. La desviación estándar fue .922 y representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

Tabla 31

Resultados de las puntuaciones de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros

Reactivos

	Media	Moda	Desviación estándar
30.Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa.	4.55	5	.822
32.Acepta que le ofrezcan ayuda.	4.47	5	.955
26.Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa.	4.45	5	.868
35.Reta positivamente a crear nuevos proyectos.	4.45	5	.877
29.Facilita que logremos acuerdos para inspirar a otros a pertenecer a la tropa.	4.42	5	.857
31.Tiene la habilidad de alcanzar toda meta propuesta.	4.39	5	.835
33.Permite que participe de las decisiones de la tropa.	4.32	5	1.079
27.Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros.	4.25	5	.922
28.Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa.	4.15	5	.948
34.Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa.	4.13	5	.956

La Tabla 31 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 30: Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa de la Parte IV del cuestionario: Motivación de logros de los jóvenes escutistas. En este reactivo, 89 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 69.5% de los participantes, 26 contestaron estar *de acuerdo* para un 20.3% de los participantes, 9 jóvenes contestaron estar *indecisos* (7.0%), 2 jóvenes contestaron estar en desacuerdo (1.6%) y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 32

Resultados de la contestación al reactivo 30: Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa, de la Parte IV Motivación de logros del cuestionario.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	2	1.6	1.6	3.1
	Indeciso	9	7.0	7.0	10.2
	De acuerdo	26	20.3	20.3	30.5
	Totalmente de acuerdo	89	69.5	69.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 32 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 32: Acepta que le ofrezcan ayuda de la Parte IV del cuestionario: Motivación de logros de los jóvenes escutistas. En este reactivo, 89 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 69.5% de los participantes, 20 contestaron estar *de acuerdo* para un 15.6% de los participantes, 12 jóvenes contestaron estar *indecisos* (9.4%), 4 jóvenes contestaron estar en desacuerdo (3.1%) y 3 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (2.3%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 33

Resultados de la contestación al reactivo 32: Acepta que le ofrezcan ayuda, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2.3	2.3	2.3
	En desacuerdo	4	3.1	3.1	5.5
	Indeciso	12	9.4	9.4	14.8
	De acuerdo	20	15.6	15.6	30.5
	Totalmente de acuerdo	89	69.5	69.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 33 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 26: Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa de la Parte IV del cuestionario: Motivación de logros de los jóvenes escutistas. En este reactivo, 82 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 64.1% de los participantes, 29 contestaron estar *de acuerdo* para un 22.7% de los participantes, 11 jóvenes contestaron estar *indecisos* (8.6%), 5 jóvenes contestaron estar en desacuerdo (3.9%) y 1 joven contestó estar *totalmente en desacuerdo* (.8%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 34

Resultados de la contestación al reactivo 26: permite que todos cooperen en las tareas de la tropa, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutista.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	.8	.8	.8
	En desacuerdo	5	3.9	3.9	4.7
	Indeciso	11	8.6	8.6	13.3
	De acuerdo	29	22.7	22.7	35.9
	Totalmente de acuerdo	82	64.1	64.1	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 34 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 34: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa de la Parte IV del cuestionario: Motivación de logros de los jóvenes escutistas. En este reactivo, 56 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 43.8% de los participantes, 41 contestaron estar *de acuerdo* para un 32.0% de los participantes, 24 jóvenes contestaron estar *indecisos* (18.8%), 5 jóvenes contestaron estar en desacuerdo para un 3.9% y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 35

Resultados de la contestación al reactivo 34: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	5	3.9	3.9	5.5
	Indeciso	24	18.8	18.8	24.2
	De acuerdo	41	32.0	32.0	56.3
	Totalmente de acuerdo	56	43.8	43.8	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 35 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 28: Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa de la Parte IV del cuestionario: Motivación de logros de los jóvenes escutistas. En este reactivo, 57 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 44.5% de los participantes, 42 contestaron estar *de acuerdo* para un 32.8% de los participantes, 22 jóvenes contestaron estar *indecisos* (17.2%), 5 jóvenes contestaron estar en desacuerdo para un 3.9% y 2 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (1.6%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 36

Resultados de la contestación al reactivo 28: Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa, de la Parte IV del cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	1.6	1.6	1.6
	En desacuerdo	5	3.9	3.9	5.5
	Indeciso	22	17.2	17.2	22.7
	De acuerdo	42	32.8	32.8	55.5
	Totalmente de acuerdo	57	44.5	44.5	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

La Tabla 36 muestra en específico las respuestas que corresponden al reactivo 27: Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros de la Parte IV del cuestionario: Motivación de logros de los jóvenes escutistas. En este reactivo, 63 jóvenes escutistas contestaron estar *totalmente de acuerdo*, lo que equivale al 49.2% de los participantes, 42 contestaron estar *de acuerdo* para un 32.8% de los participantes, 18 jóvenes contestaron estar *indecisos* (14.1%), 2 jóvenes contestaron estar en desacuerdo para un 1.6% y 3 jóvenes contestaron estar *totalmente en desacuerdo* (2.3%). Esto representa un total de 100% del cuestionario contestado.

Tabla 37

Resultados de la contestación al reactivo 27: Identifica como mejorar el reclutamiento de nuevos miembros, de la Parte IV de cuestionario Motivación de logros de los jóvenes escutistas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	2.3	2.3	2.3
	En desacuerdo	2	1.6	1.6	3.9
	Indeciso	18	14.1	14.1	18.0
	De acuerdo	42	32.8	32.8	50.8
	Totalmente de acuerdo	63	49.2	49.2	100.0
	Total	128	100.0	100.0	

Luego de analizar las medias de los 10 reactivos, se hizo un análisis de las medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte IV del cuestionario sobre la motivación de logros de los jóvenes escutistas para contestar tercera pregunta de investigación. La Tabla 37 presenta el promedio general de la distribución de datos obtenidos de los diez reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en esta parte del cuestionario. Según este análisis la media fue de 4.36. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster*. Por lo tanto, la motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable hacia la motivación de logros del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a totalmente de acuerdo por lo cual expresaron que esta acción ocurre según lo indicado. La mediana de 4.45 indica que la mitad de la distribución de las

contestaciones de los participantes estuvo por encima de ésta y la otra mitad por debajo de la misma. La desviación estándar fue .646 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares.

En conclusión, la tercera pregunta de la investigación sobre cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas, se puede contestar indicando que la motivación de logros de los jóvenes escutistas de la mayoría de los jóvenes es alta en relación con la motivación de logros de los jóvenes escutistas hacia el *Scoutmaster*. Por lo tanto, es favorable.

Tabla 38

Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte IV del cuestionario sobre la motivación de logros de los jóvenes escutistas.

Motivación de logros de los jóvenes escutistas		
N	Válido	128
	Perdidos	0
Media		4.36
Mediana		4.45
Moda		5
Desviación Estándar		.646

Pregunta 4: ¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?

Para determinar si existe relación significativa entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y la motivación de logros de los jóvenes escutistas se realizó la prueba estadística del coeficiente de correlación r de Pearson según el SPSS, versión 25. El r de Pearson se calculó a partir de las

contestaciones obtenidas por los 128 participantes en los 35 reactivos del cuestionario en las variables: inteligencia emocional y motivación de logros. Se relacionaron las puntuaciones obtenidas de inteligencia emocional con las puntuaciones obtenidas de motivación de logros. La correlación de Pearson de .815 indica que la misma fue positiva considerable. Esto significa que el 81.5% de la inteligencia emocional del *Scoutmaster* explica el 81.5% de la motivación de logros de los jóvenes escutistas y viceversa. De acuerdo con los resultados presentados en el análisis estadístico, esta correlación es significativa ($p= 0.000$) en el nivel de 0.01 bilateral. Esto significa que ambas variables se comportan de forma positiva. A mayor percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas. En la tabla número 39 se presentan estos datos.

Tabla 39

Análisis del Coeficiente de Correlación de Pearson: Motivación de logros e inteligencia emocional

		Inteligencia emocional
Motivación de logros	Correlación de Pearson	.815**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Pregunta 5: ¿Existe relación significativa ($p<0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?

Para determinar si existe relación significativa entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y la motivación de logros de los jóvenes escutistas se realizó la prueba estadística del coeficiente de correlación r

de Pearson según el SPSS, versión 25. El r de Pearson se calculó a partir de las contestaciones obtenidas por los 128 participantes en los 35 reactivos del cuestionario en las variables: liderazgo transformacional y motivación de logros. Se relacionaron las puntuaciones obtenidas de liderazgo emocional con las puntuaciones obtenidas de motivación de logros. La correlación de Pearson de .824 indica que la misma fue positiva considerable. Esto significa que el 82.4% del liderazgo transformacional explicó el 82.4% de la motivación de logros de los jóvenes escutistas.

De acuerdo con los resultados presentados en el análisis estadístico esta correlación es significativa ($p= 0.000$) en el nivel de 0.01 bilateral. Esto significa que ambas variables se comportan de forma positiva. A mayor percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas. En la tabla número 40 se presentan estos datos.

Tabla 40

Análisis del Coeficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo transformacional y motivación de logros

		Liderazgo transformacional
Motivación de logros	Correlación de Pearson	.824**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	128

Resumen de los hallazgos

El análisis estadístico de los resultados de la investigación mostró los siguientes resultados.

1. Luego del análisis de las medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte II del cuestionario sobre la inteligencia

emocional del *Scoutmaster*, los resultados mostraron que la media fue de 4.42. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas fue favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significó que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurrió según lo indicado. La mediana de 4.55 indicó que la mitad de la distribución de las contestaciones de los participantes estuvo por encima de ésta y la otra mitad por debajo de la misma. La desviación estándar fue .592 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión. En conclusión, la primera pregunta de la investigación sobre ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*? se puede contestar indicando que la percepción de la mayoría de los jóvenes fue positiva en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y, por lo tanto, favorable.

2. Luego del análisis de las medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte III del cuestionario sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, los resultados mostraron que la media fue de 4.42. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Por lo tanto, la percepción

de la mayoría de los jóvenes escutistas fue favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurrió según lo indicado. La mediana de 4.60 indicó que la mitad de la distribución de las contestaciones de los participantes estuvo por encima de ésta y la otra mitad por debajo de la misma. La desviación estándar fue .619 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión. En conclusión, la segunda pregunta de la investigación sobre ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*? se puede contestar indicando que la percepción de la mayoría de los jóvenes fue positiva en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y, por lo tanto, favorable.

3. Luego del análisis de las medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte IV del cuestionario sobre la motivación de logros de los jóvenes escutistas, los resultados mostraron que la media fue de 4.36. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia, este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster*. Por lo tanto, la motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas fue favorable hacia la motivación de logros del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio marcaron en la escala la contestación que correspondió a *totalmente de acuerdo* por lo cual expresaron que esta acción ocurrió según lo indicado. La

mediana de 4.45 indicó que la mitad de la distribución de las contestaciones de los participantes estuvo por encima de ésta y la otra mitad por debajo de la misma. La desviación estándar fue .646 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión. En conclusión, la tercera pregunta de la investigación sobre ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas? se puede contestar indicando que la motivación de logros de los jóvenes escutistas de la mayoría de los jóvenes fue alta en relación con la motivación de logros de los jóvenes escutistas hacia el *Scoutmaster* y, por lo tanto, favorable.

4. Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros. La correlación de Pearson de .815 indicó que la misma fue positiva considerable. Esto significa que el 81.5% de la inteligencia emocional del *Scoutmaster* explica el 81.5% de la motivación de logros de los jóvenes escutistas y viceversa. De acuerdo con los resultados presentados en el análisis estadístico esta correlación es significativa ($p = 0.000$) en el nivel de 0.01 bilateral. Esto significa que ambas variables se comportan de forma positiva. A mayor percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas.
5. Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros. La correlación de Pearson de .824 indicó que la misma fue positiva considerable. Esto significa que el 82.4% del liderazgo transformacional explicó la motivación

de logros de los jóvenes escutistas y viceversa. De acuerdo con los resultados presentados en el análisis estadístico esta correlación es significativa ($p= 0.000$) en el nivel de 0.01 bilateral. Esto significa que ambas variables se comportan de forma positiva. A mayor percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas y viceversa.

Capítulo V

Discusión

El propósito de esta investigación fue determinar la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su relación con la motivación de logros. En este capítulo se muestra la discusión de los hallazgos y conclusiones del estudio tomando en consideración el problema planteado y las preguntas de investigación. Además, se presenta la discusión de cómo comparan las conclusiones y hallazgos principales del estudio con investigaciones citadas en la literatura y el marco teórico. Se indica, además, las limitaciones metodológicas del estudio y recomendaciones para futuras investigaciones.

La primera pregunta de investigación es la siguiente: **¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*?** Según el análisis de la distribución de datos obtenidos de los 10 reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en la parte II del cuestionario la media fue 4.42. La misma indicó que la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas fue positiva en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y, por lo tanto, es favorable. La desviación estándar fue .592 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión significando esto que las contestaciones de los participantes fueron similares (Tabla 18: Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte II del cuestionario sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*).

La teoría Gestalt sobre percepción fue una de las utilizadas para fundamentar el

estudio realizado. Köhler (1920, 1938) consideró que la tendencia del sujeto es percibir las cualidades de los objetos y describir la forma en que éstos se presentan como conceptos. Planteó que, de manera inmediata, el ser humano tiende a atribuir cualidades que definan al objeto percibido y esto permite establecer claramente la naturaleza y composición de éste. Este teórico postuló que el ser humano utiliza el discernimiento para relacionarse con el objeto en cuestión y tener mejor visión del entorno para resolver situaciones. Por lo tanto, de acuerdo con este principio, la percepción contribuyó a que los jóvenes escutistas claramente pudieran describir cuantitativamente cualidades atribuidas al objeto percibido (*Scoutmaster*) en un entorno de buenas "formas" o experiencias vividas como miembros del movimiento escutista.

La percepción positiva de la mayoría de los jóvenes en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster* en el estudio es cónsona con los hallazgos encontrados en investigaciones que enfatizan el concepto de la percepción. Arias-Castilla (2006) sostuvo que, en la percepción de las personas, las motivaciones y experiencias del que percibe (el joven escutista) se incorporan en el proceso de percepción del mundo natural. Moya (1999) citado en Arias- Castilla (2006) establece que la percepción de una persona depende de reconocer emociones a partir de las reacciones de otras personas.

De igual manera los resultados del estudio concuerdan con la teoría de Goleman (1995), segunda teoría utilizada en el estudio, al referirse a la inteligencia emocional como la capacidad de saber utilizar un sentimiento adecuado a cada problema, tomar conciencia de las propias emociones y comprender los sentimientos de los demás con actitud empática. En términos específicos esta afirmación es apoyada por el reactivo 2: Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para

mantener la cohesión en la tropa (Tabla 7: Resultados de las puntuaciones de la Parte II del cuestionario: Inteligencia emocional del *Scoutmaster*).

De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia el dato de la media de este reactivo en particular fue 4.16, lo que significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a demostrar que es importante expresar adecuadamente sus sentimientos para mantener la cohesión en la tropa. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre la inteligencia emocional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .951 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio en relación con este reactivo demostraron poca dispersión significando esto que las contestaciones de los participantes fueron similares.

En el estudio se enfatizó la percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* desde algunas de las dimensiones que presenta la teoría de Goleman (1995): empatía, habilidades sociales y de manera particular, incorpora la motivación. Según el autor, la empatía es estar consciente de los sentimientos de otros y, las habilidades sociales promueven las respuestas deseadas de los demás. Aunque la tercera dimensión se amplía en la discusión de la pregunta 3, ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas?, para Goleman (1995), la motivación, es definida como la intensidad y dirección de las emociones que facilitan cumplir los objetivos.

En términos específicos, según el análisis de datos, la mayor puntuación corresponde al reactivo número 3 el cual obtuvo una media de 4.83 y correspondió a lo siguiente:

Considera importante ayudar a los *Scouts* a desarrollar nuevas destrezas. Este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a considerar importante ayudar a los *Scouts* a desarrollar nuevas destrezas. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre la inteligencia emocional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar de .534 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares (Tabla 7).

La investigación de Alviárez y Pérez (2009) coincide con el presente estudio en relación a que el líder pudo manejar de forma inteligente sus emociones, lo cual repercute positivamente en las actividades de los jóvenes. En términos específicos, el reactivo 8: Colabora en la solución de conflictos de la tropa (Tabla 7) obtuvo una media de 4.35. Este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a colaborar en la solución de conflictos de la tropa. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*.

Sin embargo, con respecto a la motivación como dimensión particular de la inteligencia emocional del líder, según Alviárez y Pérez (2009), los participantes la ubican en un rango intermedio, lo cual se consideró una debilidad común entre los grupos estudiados. Este dato de los autores difiere con el estudio debido a que el reactivo 1 el cual obtuvo una media de 4.44 y correspondió a lo siguiente: Demuestra que las opiniones de los miembros *Scouts* son importantes para alcanzar las metas propuestas en

la tropa (Tabla 7). La percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al demostrar que las opiniones de los miembros *Scouts* son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es favorable sobre la inteligencia emocional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .791 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares. Sin embargo, aunque los resultados de Alviárez y Pérez (2009) difieren del presente estudio, las autoras recomendaron analizar las causas por las cuales los líderes adultos y los jóvenes mostraron pocas habilidades empáticas y capacidades medianamente aceptables para la motivación entre ellos. Según Goleman (1995), la motivación de las habilidades emocionalmente inteligentes del líder (en este estudio, el *Scoutmaster*) facilitan el cumplimiento de los objetivos establecidos.

En términos específicos, en relación con la segunda media de mayor puntuación (4.68) y que correspondió al reactivo número 10: Demuestra que cumple con la promesa y el juramento *Scout*, este dato significa que la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* al demostrar que cumple con la promesa y el juramento *Scout*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre la inteligencia emocional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar de .639 representa poca dispersión lo que significa que las contestaciones de los participantes fueron similares (Tabla 7).

El estudio de Salvador (2008) concuerda con lo indicado en el reactivo 10: Demuestra que cumple con la promesa y el juramento *Scout* del estudio. El autor concluyó en su

investigación que las personas que disponen de más habilidades emocionales se perciben como individuos con mejores posibilidades de emprender actividades organizacionales. Según el Manual *Boy Scouts* (2009), el juramento o promesa *Scout* que realiza y renueva el *Scout* se distingue porque éste profesa lo siguiente: “Por mi honor haré todo lo posible, por cumplir mi deber hacia Dios y mi patria y para obedecer la Ley *Scout*; para ayudar a los demás en todo momento...” (pp.22-23). Según la teoría de Goleman (1995), las habilidades sociales promueven las respuestas deseadas de los demás. De acuerdo con este planteamiento, la percepción muy favorable de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional de su *Scoutmaster* coincide con las habilidades emocionales del líder que emprende actividades para los jóvenes escutistas con el fin de promover la honestidad, integridad, reputación, la forma en que se trata a los demás y cómo se actúa en diferentes circunstancias que van enfrentando.

Así mismo, la investigación de Fulquez (2000) concuerda con el presente estudio al señalar que los jóvenes participantes percibieron tener una adecuada capacidad para identificar y comprender la información relacionada a la inteligencia emocional. En el caso específico y en relación con el reactivo número 7 el cual obtuvo una media de 4.45 y correspondió a lo siguiente: Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es positiva sobre la inteligencia del *Scoutmaster* al ofrecer instrucciones claras respecto a las tareas que van a realizar. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre la inteligencia emocional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .840 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares (Tabla 7). De manera

que, adoptar una actitud empática resulta en una mayor posibilidad de desarrollo personal y es parte fundamental de lo que constituye la inteligencia emocional del líder.

En este sentido, el estudio coincide con lo expresado por Goleman (1996) en relación con que la inteligencia emocional es la capacidad de saber utilizar un sentimiento adecuado ante cada problema. Es también la toma de conciencia de las propias emociones y comprender los sentimientos de los demás. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de la mayoría de los jóvenes resultó ser positiva sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*. Ruvalcaba et al. (2016) indicaron que la pertenencia a grupos sociales como los *scouts*, entre otros, son formas para aumentar el desarrollo de destrezas positivas en adolescentes. Esta pertenencia correlaciona significativamente con altos niveles de inteligencia emocional y resiliencia. De igual manera, Vela (2015) pretendió identificar si la percepción sobre un líder ideal era congruente con la de un líder que posee características que son atribuidas a los de uno que se considera inteligente emocionalmente. Este autor concluyó que existe una correlación positiva y alta entre las habilidades de inteligencia emocional y las del estilo de liderazgo transformacional. De manera que, las habilidades emocionalmente inteligentes del líder promueven las respuestas deseadas en otras personas. Para Goleman (1995), estas respuestas se manifiestan a través de la influencia, comunicación, manejo de conflictos, la construcción de lazos y el trabajo en equipo. Esto explica por qué la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas resultó ser favorable sobre la inteligencia del *Scoutmaster*.

La segunda pregunta de investigación es la siguiente: **¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*?** Según el análisis de la distribución de datos obtenidos de los 15 reactivos que fueron contestados

por 128 jóvenes escutistas en la parte III del cuestionario la media fue 4.42. La misma indicó que la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas fue positiva en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y, por lo es tanto, es favorable. La desviación estándar fue .619 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron poca dispersión significando esto que las contestaciones de los participantes fueron similares (Tabla 27: Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte II del cuestionario sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*).

Retomando a Köhler (1920,1938) dentro del marco teórico del estudio realizado, este autor plantea que los comportamientos aislados no son efectivos al momento de solucionar una situación o problema. Por tanto, la solución encaminada a alcanzar una meta no se produce en comportamientos fragmentados. De manera que estos comportamientos deben ser realizados con la finalidad de alcanzar el "todo". En este sentido, las percepciones son dadas de acuerdo con las maneras innatas de percibir el mundo, lo que significa que los seres humanos discriminan el contorno de los objetos privilegiando la información que más se repite en dichos objetos y estableciendo niveles de contraste entre los datos que se presentan en éstos. Por tal razón, en términos generales, para efectos del presente estudio, la percepción ocurre en el joven escutista de manera directa organizando la información del ambiente en que interacciona con su *Scoutmaster* y formando una representación mental que le permite describir las cualidades del sujeto con el que interactúa.

Sobre la base de lo propuesto por Köhler (1920,1938), la tendencia del ser humano y en el caso específico del estudio, los jóvenes escutistas, describen las "cualidades" o

“totalidades” de su *Scoutmaster* a través del estilo armonioso que se manifiesta entre el líder y los seguidores que, según Bass y Avolio (1994) se denomina liderazgo transformacional. Ésta constituye la tercera teoría utilizada en el estudio. Para Bass y Avolio (1994), la inspiración y motivación como conducta del estilo transformacional es la habilidad del líder en construir desafíos para los colaboradores en la búsqueda de un desempeño sobresaliente a partir de creer en sí mismos y hacer esfuerzos extras.

En el caso específico de esta habilidad del líder transformacional y en relación con el estudio realizado, la media con mayor puntuación fue 4.62. La misma corresponde al reactivo número 19 y concierne a lo siguiente: Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa. Este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* al mostrar entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .722 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares (Tabla 20: Resultados de las puntuaciones de la Parte III del cuestionario: Liderazgo transformacional del *Scoutmaster*).

El dato obtenido en el reactivo número 19. Sin embargo, al examinar la dimensión desde la acción, esta correspondió a "lo que hace el líder", indicando que identifica y satisface las necesidades de los seguidores. La dimensión de motivación correspondió, "a lo que significa el líder transformacional"; indicando que motiva, inspira orgullo, tiene poder y transmite confianza. Por otro lado, la dimensión de poder correspondió "a la personalidad del líder" para el seguidor indicando que es una persona con moral y

carismático. De manera que, para el presente estudio, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al mostrar entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa y, este dato es sustentado por Pérez-Ortega y Arango-Serna (2015) en términos de lo que hace el líder, lo que significa ser líder transformacional y la personalidad del mismo.

El resultado positivo y, por tanto, favorable de la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster* en el presente estudio es cónsono, además, con el estudio de Pedraza y Marmolejo (2012) en algunos aspectos. La investigación de estos autores encontró que, desde la postura de los seguidores, el estilo de influencia idealizada por conducta fue el mayormente percibido por éstos (Bass y Avolio, 1990). Los seguidores percibieron el liderazgo de sus líderes como una inspiración de logro, visión, orgullo y confianza.

La segunda media de mayor puntuación corresponde al reactivo número 20 el cual obtuvo una media de 4.55 y concierne a lo siguiente: Reconoce la importancia de lograr nuevos retos. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a reconocer la importancia de lograr nuevos retos. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .802 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio

demonstraron poca dispersión.

El reactivo número 16 obtuvo una media de 4.45 y correspondió a lo siguiente: Nos motiva a tener nuevos retos. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva sobre el *Scoutmaster* con relación a motivar a tener nuevos retos. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al motivar a tener nuevos retos. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .859 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo número 17 obtuvo una media de 4.45 y correspondió a lo siguiente: Demuestra optimismo sobre el futuro. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a demostrar optimismo sobre el futuro. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al demostrar optimismo sobre el futuro. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .800 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo número 11 obtuvo una media de 4.50 y correspondió a lo siguiente: Nos motiva a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos. De acuerdo con la

escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a motivar a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al motivar a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .804 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

En términos generales, en el presente estudio, tanto el reactivo número 20: Reconoce la importancia de lograr nuevos retos, el cual obtuvo la segunda media de puntuación mayor y los reactivos con puntuaciones de medias más bajas, 16: Nos motiva a tener nuevos retos, 17: Demuestra optimismo sobre el futuro y 11: Nos motiva a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos, representan la dimensión de inspiración y motivación del *Scoutmaster* descrita por Bass y Avolio (1994) como otra de las conductas manifestadas por el estilo de liderazgo transformacional. Estos reactivos hacen referencia a las conductas del líder que posee la habilidad de construir desafíos para sus colaboradores (jóvenes escutistas) en la búsqueda de un desempeño sobresaliente a partir de creer en sí mismos. Además, los datos obtenidos según estas medias significan que la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es positiva lo cual es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. De igual forma, Bass y Avolio (1990) encontraron en su investigación que, para los líderes, el estilo

determinado fue el de inspiración motivacional, alentando a los seguidores hacia una mejor visión de futuro.

La tercera media (4.53) de mayor puntuación corresponde al reactivo número 13 y concierne a lo siguiente: Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a ser un ejemplo a seguir al trabajar en equipo. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .813 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo número 14 obtuvo una media de 4.53 y correspondió a lo siguiente: Está dispuesto/a ayudar a encontrar alternativas a nuestras dificultades. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a estar dispuesto/a ayudar a encontrar alternativas a nuestras dificultades. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción muy positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .773 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

En términos generales, en el presente estudio, según la Tabla 20: Resultados de las

puntuaciones de la Parte III del cuestionario: Liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Los reactivos con medias de mayor puntuación (tercera y cuarta) fueron: el reactivo 13: Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo (media 4.53) y el reactivo 14: Está dispuesto/a ayudar a encontrar alternativas a nuestras dificultades (media 4.53). Estos reactivos representan la dimensión de la influencia idealizada o carisma descrita como una de las conductas del *Scoutmaster* según Bass y Avolio (1994). Además, los datos obtenidos según estas medias con mayor puntuación significan que la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es muy positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. Este resultado es cónsono con Bass y Avolio (1990) cuya investigación encontró que, desde la postura de los seguidores, el estilo de influencia idealizada por conducta fue el mayormente percibido por éstos.

El reactivo número 22 obtuvo una media de 4.48 y correspondió a lo siguiente: Se interesa en que aplique lo aprendido en mi vida diaria. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como muy positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a que se interesa en que aplique lo aprendido en la vida diaria. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es muy favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .869 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron similares.

El reactivo número 23 obtuvo una media de 4.17 y correspondió a lo siguiente: Reconoce mi capacidad para reflexionar. De acuerdo con la escala de distribución de

frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a reconocer su capacidad para reflexionar. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .948 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

Por otra parte, los reactivos 22: Se interesa en que aplique lo aprendido en mi vida diaria, 21: Aclara dudas de forma apropiada y 23: Reconoce mi capacidad para reflexionar (Tabla 20), representan la dimensión de estimulación intelectual del *Scoutmaster* descrita por Bass y Avolio (1994) como otra de las conductas manifestadas por el estilo de liderazgo transformacional. Estos reactivos hacen referencia a las conductas del líder con las que invita a sus colaboradores (para efectos del estudio se refiere a los jóvenes escutistas), a que analicen los problemas y encuentren respuesta a los mismos. Es por esta razón que Köhler (1920,1938) señala que la solución encaminada a alcanzar una meta no se produce en comportamientos fragmentados. Para este autor, la percepción participa en la formación de la conducta. Su postulado sobre el aprendizaje por discernimiento queda manifestado en un “comportamiento inteligente” que capacita al individuo para solucionar problemas y alcanzar metas considerando que existen alternativas para reestructurar el entorno oportunamente.

El reactivo número 15 obtuvo una media de 4.46 y correspondió a lo siguiente: Demuestra sentido de misión con relación al prójimo. De acuerdo con la escala de

distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a demostrar sentido de misión con relación al prójimo. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* al demostrar sentido de misión con relación al prójimo. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .841 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo número 12 obtuvo una media de 4.39 y correspondió a lo siguiente: Su manera de actuar me inspira respeto. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a que su manera de actuar le inspira respeto. Por lo tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* porque su manera de actuar le inspira respeto. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .898 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo número 21 obtuvo una media de 4.21 y correspondió a lo siguiente: Aclara dudas de forma apropiada. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como positiva su percepción sobre el *Scoutmaster* con relación a aclarar dudas de forma apropiada. Por lo

tanto, la percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas es favorable sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una percepción positiva lo cual es favorable sobre el liderazgo transformacional de su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .858 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

Otros reactivos que también describen la influencia idealizada o carisma obtuvieron medias con puntuaciones más bajas. Estos son el reactivo 15: Demuestra sentido de misión con relación al prójimo (4.46), el 12: Su manera de actuar me inspira respeto (4.39) y el reactivo 21: Aclara dudas de forma apropiada (4.21) (Tabla 20). No obstante, estos resultados son cónsonos en indicar que la percepción de la mayoría de los jóvenes es positiva lo cual es favorable en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*. En este sentido, López et al. (2017) plantea que el carisma de algunas personas para generar confianza, credibilidad y lograr que otros individuos se sientan identificados con sus valores, creencias, ideales y propósitos depende de la seguridad y autoconfianza que experimenta el propio líder. De manera que, para influir en otras personas, el líder debe estar en capacidad de influir primero sobre su propia vida.

La tercera pregunta de investigación es la siguiente: **¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas?** Según el análisis de la distribución de los datos obtenidos de los 10 reactivos que fueron contestados por 128 jóvenes escutistas en la parte IV del cuestionario la media fue de 4.36. La misma indicó que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .822 lo que representa que las contestaciones de los participantes

del estudio demostraron poca dispersión significando esto que fueron similares (Tabla 36: Medidas de tendencia central y desviación estándar de la suma total de los reactivos de la parte IV del cuestionario sobre la motivación de logros de los jóvenes escutistas).

La cuarta teoría utilizada en el marco teórico del presente estudio fue la motivación de logros de McClelland (1989). Este autor expone que las motivaciones de logro, poder y afiliación son compartidas por todas las personas independientemente de su cultura, sexo, edad y cualquier otra variable. Estos tipos de motivación sobre el deseo de tener éxito, ser reconocido por los demás y tener buenas relaciones con otros dependieron de cómo el *Scoutmaster* fue percibido por los jóvenes escutistas. Hampton (2000) expresa que la motivación se refiere a aquello que hace que las personas actúen o se comporten de determinadas maneras. Sin embargo, cuando se habla de motivación, no sólo se hace referencia a las personas (jóvenes escutistas) sino también al “sujeto forjador” (*Scoutmaster*) de dicha motivación (Robbins y Coulter, 2005). Benavides (2014) considera que este factor humano y su motivación en el seno de una organización es la garantía para el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales.

En términos específicos y en este estudio, la dimensión de afiliación de McClelland (1989) está representada en los siguientes reactivos: 30, 26, 29, 27 y 28 (Tabla 29: Resultados de las puntuaciones de la Parte IV del cuestionario: Motivación de logros). Estos reactivos se identifican por el deseo de tener contacto con los demás y ayudar a la gente.

El reactivo número 30: Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa obtuvo la media con mayor puntuación (4.55). De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas

expresaron como muy alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a estar accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los de los participantes del estudio tienen una motivación muy alta lo cual es muy favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .822 lo que representa las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo 26: Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa fue la tercera media con mayor puntuación (4.45). De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a permitir que todos cooperen en las tareas de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .868 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo 29: Facilita que logremos acuerdos para inspirar a otros a pertenecer a la tropa obtuvo una media de 4.42. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a que facilita que logren acuerdos para inspirar a otros a pertenecer a la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .868 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo número 27 obtuvo una media de 4.25 y correspondió a lo siguiente: Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros. De acuerdo con la escala

de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a identificar cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .922 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo número 28 obtuvo una media de 4.15 y correspondió a lo siguiente: Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a recibir las ideas que sugieren para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .948 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

En términos generales, en el presente estudio, tanto el reactivo 30: Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa (con la media de mayor puntuación), como el 26: Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa, el 29: Facilita que logremos acuerdos para inspirar a otros a pertenecer a la tropa, el 27: Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros y el 28: Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa representan la dimensión de afiliación de McClelland (1989). Según este autor, el deseo de tener contacto y ayudar a los demás implica que las personas que tienen una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse

y pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones con otros.

En el estudio, la mayoría de los participantes tuvieron una motivación favorable hacia su *Scoutmaster*. En este sentido, Rice (2000) plantea que la necesidad de pertenencia está definida por el sentimiento que tiene la persona de ser valorada, incluida y motivada por otros, por ejemplo, los adultos, en el contexto de diversas actividades realizadas. El estudio es cónsono con la investigación de Álvarez-Ramírez (2012) la cual confirmó que las motivaciones psicosociales que validaron la escala de su investigación se explicaban adecuadamente con las presentadas por McClelland (1989), identificando correlaciones positivas entre motivación y edad, entre otros factores. En el caso particular de la escala diseñada para el instrumento utilizado con jóvenes de 16 a 19 años, Álvarez-Ramírez (2012) evaluó factores psicosociales como: aceptación e integración social, reconocimiento social, auto-concepto, autodesarrollo, poder y seguridad obteniendo coeficientes de confiabilidad entre 0.53 a 0.83. Su escala resultó útil para la evaluación de las motivaciones según McClelland (1989). En el caso específico del presente estudio, el resultado positivo y, por tanto, favorable hacia la motivación de logros del *Scoutmaster* implica como sostiene Hampton et al. (1989), que las personas (en este caso, los jóvenes escutistas) con alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales, incluso con adultos.

El estudio presente coincide también con el estudio de Usán y Salavera (2018). La investigación de estos autores encontró que aquellos jóvenes más motivados hacia las experiencias estimulantes ofrecidas y de logro, reaccionaron con mayor atención hacia tareas de grupo designadas por el líder. García (2008) señala que las personas conceden

mucha importancia a estos momentos agradables que comparten con otros y se preocupan por solucionar dificultades en sus relaciones con los demás.

Por otra parte, la dimensión de logro según McClelland (1989), se refiere a aquella necesidad del individuo que se identifica por el deseo de excelencia, el trabajo bien realizado, la aceptación de responsabilidades y necesidad de retroalimentación. De manera que los reactivos 35: Reta positivamente a crear nuevos proyectos y 31: Tiene la habilidad de alcanzar toda meta propuesta describen esta dimensión de logro de los jóvenes escutistas hacia su *Scoutmaster*. En este sentido, lo planteado por McClelland (1989) es cónsono con los hallazgos del estudio porque los jóvenes escutistas se sienten favorablemente motivados hacia su *Scoutmaster*.

El reactivo 35: Reta positivamente a crear nuevos proyectos obtuvo una media de 4.45. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a retar positivamente a crear nuevos proyectos. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .877 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo 31: Tiene la habilidad de alcanzar toda meta propuesta obtuvo una media de 4.39. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a tener la habilidad de alcanzar toda meta propuesta. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue

.835 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

En términos generales, estos reactivos, 35: Reta positivamente a crear nuevos proyectos y 31: Tiene la habilidad de alcanzar toda meta propuesta, hacen referencia a las necesidades que predisponen a la persona (el *Scoutmaster*) a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño de la diversidad de trabajos realizados por el grupo (Naranjo, 2009). De igual manera, el presente estudio es cónsono con los resultados de Steinmann et al. (2013). Estos autores concluyeron que los jóvenes esperan del adulto un buen conocimiento además del trato que se les ofrezca y también, reclaman su participación activa en el ambiente de interacción.

Para la tercera dimensión presentada por la teoría de McClelland (1989), el poder, se hace referencia a los reactivos 32: Acepta que le ofrezcan ayuda el cual obtuvo una media de 4.47 y el 34: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa el cual obtuvo una media de 4.13. García (2008) puntualiza que, según McClelland (1989), el poder cumple con el papel de apoyar a otras personas para que puedan expresar sus propias capacidades y de ese modo, lograr las metas que se propongan.

El reactivo 32: Acepta que le ofrezcan ayuda obtuvo una media de 4.47. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a aceptar que le ofrezcan ayuda. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .955 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

El reactivo 34: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa obtuvo una media de 4.13. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a consideras las ideas como iniciativas en beneficio de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .956 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

Choliz (2002) indicó que la motivación como proceso, guía el esfuerzo del individuo hacia la meta planteada. Por esta razón, Robbins y Coulter (2005) propusieron que las necesidades humanas son producto del aprendizaje y atribuyeron a la conducta la clave que mueve al logro, poder y afiliación. En el caso específico de la dimensión de poder, la necesidad del individuo se identifica porque se considera importante poseer un predominio de sus ideas (McClelland,1989).

Los resultados del presente estudio son cónsonos con la investigación de Sánchez de Gallardo (2006). Esta autora concluyó en su estudio que se obtuvo una media alta (4.10) en la variable del poder, como resultado del deseo para influir positivamente en la conducta de otros. Además, la investigación de Benavides (2014) concluyó que una alta motivación de poder podría ser un requisito de la eficacia organizacional. Sin embargo, este autor también encontró que debido a que no todas las motivaciones de los individuos parten de necesidades congruentes con las metas organizacionales, el líder debe considerar lo que a un seguidor le motiva para que esta dinámica sea compatible con las metas de la organización. En este sentido, los resultados de estas investigaciones apoyan

los encontrados en la presente investigación. En este estudio la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia su *Scoutmaster*.

El reactivo 32: Acepta que le ofrezcan ayuda obtuvo una media de 4.47. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a aceptar que le ofrezcan ayuda. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .955 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio fueron similares.

En relación con este último punto, la necesidad de poder resulta importante señalar que, aunque el reactivo 34: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa obtuvo la media de menor puntuación (4.13) resalta la dimensión de poder del *Scoutmaster* sobre los jóvenes escutistas al considerar las ideas de éstos. De acuerdo con la escala de distribución de frecuencia este dato significa que la mayoría de los jóvenes escutistas expresaron como alta su motivación de logros hacia el *Scoutmaster* con relación a considerar sus ideas como iniciativas en beneficio de la tropa. La moda fue 5 lo que significa que la mayoría de los participantes del estudio tienen una motivación alta lo cual es favorable hacia su *Scoutmaster*. La desviación estándar fue .956 lo que representa que las contestaciones de los participantes del estudio demostraron ser similares. En el caso específico del estudio presente, los reactivos 32: Acepta que le ofrezcan ayuda (media 4.47) y 34: Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa (media 4.13) son reactivos que representan la dimensión de poder. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los jóvenes tiene una alta motivación hacia su

Scoutmaster. Benavides (2014) considera que es posible afirmar cómo este tipo de motivación puede estar acompañada por diferentes expectativas del motivador y subordinado debido a que las personas no siempre se comportan igual, aunque tengan las mismas necesidades y, por tanto, las reacciones de las personas son imprevisibles.

Para efectos del estudio presente, las contestaciones ofrecidas por los participantes para las dimensiones de la teoría de McClelland (1989) representadas en los 10 reactivos de la Parte IV del Cuestionario: Motivación de logros (Tabla 29) reflejan que la mayoría de los participantes del estudio, jóvenes escutistas de 11 a 17 años, tienen una motivación alta hacia su *Scoutmaster*, lo cual es favorable.

Para la contestación a la cuarta pregunta **¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?**, la prueba estadística del coeficiente de correlación r de Pearson se calculó a partir de las contestaciones obtenidas en las variables de inteligencia emocional y motivación de logros. La correlación de Pearson de .815 indicó que la misma fue positiva considerable. Una correlación de Pearson, con un valor absoluto de 1 indica una relación lineal perfecta. Esto significa que cuando una correlación es cercana a 1 supone que la relación lineal entre las variables de inteligencia emocional y motivación de logros es considerable y, positiva, porque a medida que una de estas variables aumenta, la otra aumenta también. Además, para efectos de este estudio, el valor de la correlación de Pearson tiene un signo positivo, lo cual indica que, si ambas variables: inteligencia emocional y motivación de logros tienden a aumentar o disminuir a la vez, la dirección de esta relación lineal forma una pendiente hacia arriba en una gráfica. De acuerdo con los resultados presentados en el análisis estadístico esta

correlación es significativa ($p= 0.000$) en el nivel de 0.01 bilateral. Esto significa que ambas variables se comportan de forma positiva. A mayor percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas.

En términos específicos, para el presente estudio, el valor de correlación de Pearson de .815 significa que el 81.5% de la inteligencia emocional del *Scoutmaster* explica el 81.5% de la motivación de logros de los jóvenes escutistas. Esto significa que debido a que ambas variables se comportaron de forma positiva, a mayor percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logro de los jóvenes escutistas.

Así mismo, López-Bernard (2013) encontró en su estudio que la inteligencia emocional percibida y la motivación de logros constituyeron factores determinantes en el éxito de las metas deseadas. De igual forma el estudio de Padrón-López y Sánchez de Gallardo (2010) demostró que la relación entre motivación al logro y la inteligencia emocional fue alta (R de .820). Sin embargo, el estudio de López-Bernard (2013), reveló que lo interesante de su estudio no fue que la motivación resultó ser más importante que la inteligencia emocional percibida, sino que constituyó un constructo que puede ser modificado y entrenable. Por esta razón, concluyó que la motivación y el desarrollo de habilidades emocionales son tareas esenciales que requieren esfuerzo de los líderes adultos para lograr un desempeño laboral más eficiente.

Lo expresado por López-Bernard (2013), Padrón-López y Sánchez de Gallardo (2010) y López-Bernard (2013) es cónsono con los hallazgos del presente estudio puesto que el escutismo (representado en la persona del *Scoutmaster*) es el resultado de un proceso

integral de desarrollo físico, emocional, mental, social y espiritual a través del cual se cultivan valores como la disciplina, empatía, confianza, dominio de sí mismo y altruismo (Morales, 2008). En el presente estudio, los jóvenes escutistas tuvieron la oportunidad de describir su percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y, a su vez describir cómo éste los motiva a querer formar parte del movimiento escutista provocando en ellos la necesidad de un trabajo bien realizado, el deseo de obtener prestigio a través de la adquisición de reconocimientos y, como indica el Manual *Boy Scouts* (2009), el llamado a ser un líder de servicio.

De igual forma, el estudio demuestra que a medida que aumenta la percepción de la inteligencia emocional sobre el *Scoutmaster*, también aumenta la motivación de los jóvenes escutistas a través de la exposición que tiene este líder en la planificación de las actividades de desarrollo que promueve el movimiento escutista en Puerto Rico (Velázquez, 2017). De la misma manera, el líder (el *Scoutmaster*), aumenta y fortalece la motivación hacia los valores humanos positivos en los jóvenes que se ven expuestos a la construcción de su identidad y sentido de pertenencia (Costa-Hilario y Mareiro, 2014).

Otro estudio que también encontró relaciones significativas entre motivación de logros y la inteligencia emocional fue el de Amy- Melgarejo (2015). Su estudio evidenció que los deportistas de elite son líderes exitosos porque poseen: iniciativa, dirección, intensidad y persistencia como competencias emocionales que le llevan a un desempeño de alto rendimiento. El investigador encontró que la motivación intrínseca hacia la tarea fue la motivadora para realizar el deporte. Además, el esfuerzo que realizaron los deportistas se vinculó no sólo con la tarea, sino también con el premio material o social.

Estos hallazgos concuerdan con los obtenidos en el presente estudio desde el punto de

vista de que la relación lineal entre las variables de inteligencia emocional y motivación de logros tienden a aumentar o disminuir ambas a la vez. Esto es, si los jóvenes escutistas se sienten motivados por su *Scoutmaster* hacia la realización de tareas y metas en el entorno que les provee las experiencias inspiradoras, por consiguiente y como consecuencia directa, la percepción de estos jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional de su *Scoutmaster* es alta y favorable. Pero si, por el contrario, existe una baja motivación del *Scoutmaster* hacia deseo de excelencia, reconocimiento o la necesidad de formar parte de un grupo y ayudar que poseen los jóvenes escutistas, la percepción sobre la inteligencia emocional de éstos hacia su líder se verá afectada negativamente. En este caso, el estudio de Cerra-Castillo et. al, (2015) sobre inteligencia emocional y motivación deportiva mostró una correlación baja entre los factores de inteligencia inicial percibida con el clima motivacional. Por lo tanto, los autores señalaron que los líderes adultos deben centrar sus esfuerzos en fomentar la superación personal de sus subalternos porque de esta manera, tendrá más posibilidades de conseguir una mayor motivación autodeterminada.

Para la contestación a la quinta pregunta, **¿Existe relación significativa ($p < 0.05$) entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros?** la prueba estadística del coeficiente de correlación r de Pearson se calculó a partir de las contestaciones obtenidas en las variables de inteligencia emocional y motivación de logros. La correlación de Pearson de .824 indicó que la misma fue positiva considerable.

Una correlación de Pearson, con un valor absoluto de 1 indica una relación lineal perfecta. Lo que indica que una correlación cercana a 1 supone que la relación lineal

entre las variables de liderazgo transformacional y motivación de logros es considerable y, positiva, porque a medida que una de estas variables aumenta, la otra aumenta también. Además, para efectos de este estudio, el valor de la correlación de Pearson tiene un signo positivo, lo cual indica que si ambas variables: liderazgo transformacional y motivación de logros tienden a aumentar o disminuir a la vez, la dirección de esta relación lineal forma una pendiente hacia arriba en una gráfica. De acuerdo con los resultados presentados en el análisis estadístico esta correlación es significativa ($p = 0.000$) en el nivel de 0.01 bilateral. Esto significa que ambas variables se comportan de forma positiva. A mayor percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas.

En términos específicos, para el presente estudio, el valor de correlación de Pearson de .824 significa que el 82.4% del liderazgo transformacional del *Scoutmaster* explica el 82.4% de la motivación de logros de los jóvenes escutistas. Esto significa que debido a que ambas variables se comportaron de forma positiva, a mayor percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logro de los jóvenes escutistas.

En relación con lo expresado anteriormente, cabe señalar que el *Scoutmaster* asume primero en su carácter personal los atributos de líder para luego modelar los mismos con los jóvenes que dirige. Estos son: obediente, reverente, alegre, amable, ahorrativo, confiable, cooperador, esperanzado en las expectativas para el futuro (*Boy Scouts*, 2009). Por tal motivo, Velázquez (2017) señaló que Puerto Rico necesita urgentemente desarrollar líderes y ciudadanos que puedan tomar decisiones éticas en todas las acciones de sus vidas. Para el éxito de la organización Boy Scouts of America, es

fundamentalmente importante la selección de líderes de calidad que representen los valores de *Boy Scouts of America* y la organización autorizada, en este caso el *Concilio Boy Scouts of America* de Puerto Rico. Debido a la responsabilidad que conlleva ser *Scoutmaster*, la organización *Boy Scouts of America* sigue un protocolo de elegibilidad (*Boy Scouts*, 2009).

En el presente estudio se determinó la relación entre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y la motivación de logros de los jóvenes escutistas en su deseo por tener éxito, ser reconocido por los demás y tener buenas relaciones con otros, todo ello enmarcado en las experiencias a los que los jóvenes escutistas son expuestos en su entorno ecológico. Estos hallazgos del presente estudio coinciden con el estudio de Wang et al. (2015) cuyos resultados indicaron que la participación de jóvenes en programas como el *ScoutReach* contribuyó al desarrollo de conductas prosociales, motivación hacia futuras metas profesionales y la manifestación de atributos de carácter en contextos dentro y fuera de la organización escutista.

También Hershberg et al. (2015) enfocaron en su investigación las percepciones de líderes y cómo el contexto de la organización *Boy Scouts of America* influyó en los jóvenes que participaron del programa *ScoutReach*. Su estudio es cónsono con la presente investigación porque sus resultados indicaron que los líderes proporcionaron numerosos ejemplos de tareas relacionadas al desarrollo de habilidades, las cuales facilitaron la promoción de los jóvenes a otros programas de actividades.

Además de los hallazgos de Wang et al. (2015) y Hershberg et al. (2015), el presente estudio es cónsono con Walker (2017). Este autor indicó que los jóvenes explicaron durante entrevistas realizadas que, sus líderes *Scouts* fueron claves en su proceso de

aprender a guiar y manejar emociones, asumir el control de las mismas e incluso, hacia motivarlos en la realización y terminación de las tareas asignadas. Los jóvenes comunicaron que la influencia transformadora que percibieron de sus líderes los alentó en su desarrollo personal y logro académico.

Por el contrario, Ruvalcaba et al. (2016) no encontraron resultados estadísticamente significativos que sugieran que pertenecer a un grupo social como los *scouts* ayuda a prevenir directamente la ansiedad o depresión, pero, sin embargo, ellos mismos recomendaron que en futuras investigaciones se consideren las circunstancias particulares que rodean a los adolescentes, tales como: factores individuales, contextuales y familiares que pueden afectar dicha relación. Sobre el punto recomendado de considerar estas circunstancias particulares, el hallazgo de Rodríguez (2019) indica que jóvenes con autismo participantes del escutismo se han mostrado más atentos, comunicativos, independientes y con cierta disminución de ansiedad debido a su participación en el movimiento escutista en Puerto Rico. Los hallazgos de la investigación cualitativa de Rodríguez (2019) concluyeron que el escutismo es un excelente complemento para la psicoterapia en los jóvenes con el Trastorno del Espectro del Autismo (TEA) porque según se observó, los jóvenes escutistas se sienten motivados por sus líderes y pueden mejorar las habilidades sociales, la autonomía e independencia dentro de la sociedad.

Conclusiones

1. La percepción de la mayoría de los jóvenes escutistas fue positiva en relación con la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y, por lo tanto, favorable.
2. La percepción de la mayoría de los jóvenes fue positiva en relación con el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y, por lo tanto, favorable.

3. La motivación de logros de la mayoría de los jóvenes escutistas fue alta y, por lo tanto, favorable.
4. Existe una relación significativa entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster* y su motivación de logros. A mayor percepción sobre la inteligencia emocional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas.
5. Existe una relación significativa entre la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster* y su motivación de logros. A mayor percepción sobre el liderazgo transformacional del *Scoutmaster*, mayor motivación de logros de los jóvenes escutistas.

Limitaciones

Al realizar este estudio se encontraron las siguientes limitaciones:

1. Los resultados de este estudio no se pueden generalizar a otros distritos ya que se consideraron solamente dos distritos (Suroeste y Noreste).
2. Los resultados de este estudio no se pueden generalizar a otras tropas o grupos ya que solamente se consideraron los *Scouts BSA*.
3. Los resultados de este estudio no se pueden generalizar a otras categorías y edades dentro de las tropas ya que solamente se consideraron los *Scouts BSA* entre las edades de 11 a 17 años.

Recomendaciones

Al finalizar esta investigación se exponen las siguientes recomendaciones:

Recomendaciones para el Escutismo en Puerto Rico

1. Enriquecer la documentación de la utilización de las mismas variables del estudio

en otras ramas que lo componen dado la gran diversidad de actividades formativas y preventivas que conforman este sistema pedagógico.

2. Utilizar los hallazgos de este estudio, con el propósito de que, los líderes del movimiento puedan capitalizar la información percibida de sus jóvenes escutistas en la retrospección de habilidades individuales y colectivas que refuercen la motivación al logro de sus jóvenes con el fin de robustecer las oportunidades brindadas a sus participantes. A su vez, los líderes han de resaltar y aprovechar las sugerencias que los jóvenes puedan brindar al movimiento *Boy Scouts of America*.

Recomendaciones al área de gerencia y liderazgo educativos

3. Los resultados de esta investigación pueden ser divulgados en los diferentes recintos de la Universidad Interamericana de Puerto Rico con el propósito de orientar a los estudiantes que están en vías de comenzar su propuesta de investigación doctoral en el área de gerencia y liderazgo educativos.
4. Los resultados de esta investigación pueden ser divulgados en instituciones universitarias para que los estudiantes se interesen por el tema de la percepción sobre la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y su relación con la motivación de logros, pero utilizando una muestra de las organizaciones estudiantiles.
5. Ofrecer talleres de capacitación a profesionales y consejeros de organizaciones en instituciones educativas con respecto al tema de la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y su relación con la motivación de logros aplicado a las organizaciones estudiantiles universitarias.

6. Realizar el estudio: percepción de los jóvenes sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder y su relación con la motivación de logros adaptándolo a las organizaciones estudiantiles de escuelas regulares y vocacionales del Departamento de Educación de Puerto Rico.

Recomendaciones para futuras investigaciones

7. Replicar el estudio de percepción de los jóvenes sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder y su relación con la motivación de logros, pero utilizando otras áreas geográficas de los *Scouts BSA* (Arasibo, Boriken, Majagua y Caribe) así como también otros grupos organizados o instituciones educativas como: equipos de pelota, baloncesto, coros, *Girls Scouts*, *Boys and Girls Club*, Proyecto C.A.S.A, entre otros. los cuales no participaron del mismo.
8. Realizar un estudio cualitativo de percepción de los jóvenes sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder y su relación con la motivación de logros adaptando los reactivos del Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para trabajar los mismos a través de preguntas en entrevistas estructuradas, semiestructuras o estudios de caso, entre otros, con dirigentes, líderes y grupos juveniles.
9. Ofrecer talleres de capacitación a directores escolares del Departamento de Educación de Puerto Rico con respecto al tema de la inteligencia emocional, el liderazgo transformacional y su relación con la motivación de logros aplicado a las organizaciones estudiantiles.

Referencias

- Alcalá, A. (2017). *Relación entre inteligencia emocional grupal, liderazgo transformacional y eficacia*. (Tesis doctoral, Universidad de Jaén). tauja.ujuan.es/bitstream/10953.1/5863/4Acal_Vegas_Adrin_TFG_Psicologa.pdf
- Álvarez-Ramírez, L. (2012). Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el modelo motivacional de McClelland. *Tesis Psicológica* (7), 128-143. <http://www.realyc.org/articulo.oa?id=139025258006>
- Alviárez, L., y Pérez, M. (2009). Inteligencia emocional en las relaciones académicas profesor-estudiante en el escenario universitario. *Revista Laurus*, 15(30),94-117.
- Amy-Melgarejo, A.M.A. (2015). *Relación entre inteligencia emocional y motivación de logro en deportistas de alto rendimiento*. (Tesis, Universidad Argentina de la Empresa). <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2516/Melgarejo>
- Araneda-Guirriman, C.A. Neumann-González, N.A., Pedraja-Rejas, L.M. y Rodríguez-Ponce, E.R. (2016). Análisis exploratorio de las percepciones sobre los estilos de liderazgo de los directores universitarios en el norte de Chile. *Revista Formación Universitaria*, 9(6).
- Araya-Castillo, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* (Cr), 4(142),45-61.
- Arias-Castilla, C.A. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horizonte Pedagógico*, 8(1),9-22.
- Avolio, B. J., y Bass, B. M. (1991). *The full range leadership development programs: basic and advanced manuals*. Binghamton: Bass, Avolio & Associates.
- Baden Powell, R. (1997a). *Escultismo alrededor del mundo*: ASMAC.
- Baden Powell, R. (1997b). *¿Qué pueden hacer los scouts?* ASMAC.

- Bar-On, R. (2006). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicotherma*, 18 (1),13-25.
- Bar-On, R. y Parker, J. (2000). *The emotional quotient inventory: Youth version: Technical Manual*, Toronto, ON: Multi-Health Systems.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300318#bib0110>
- Bass, B. M. y Avolio, B.J. (2000). *MLQ: Multifactor leadership questionnaire*. Mind Garden.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=2878274&pid=S0718-5006201600060001300011&lng=es
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*: Sage Publications.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1992): *Organizational Description Questionnaire*: Mind Garden.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1990). Transformational leadership development: *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists.
- Bass, B.M. (1998): *Transformational Leadership: Industrial, Military and Educational Impact*. Erlbaum.
- Boyatzis, R. E., Goleman, D. y Rhee, K. (2000). Clustering Competence in Emotional Intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)', *Handbook of Emotional Intelligence*, pp. 343-362.
- Benson, P. L., Scales, P.C. y Syvertsen, A. K. (2011). The contribution of the developmental assets framework to positive youth development theory and practice. *Advances in child development and behavior*, 41, 197-230.
- Benavides-Paz, O. H. (2014). Alcances motivacionales de los estudiantes del programa de administración de empresas de Universidad de Nariño, en las organizaciones. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño. 4(1), 63-77.

- Boy Scouts of America. (2009). *Selecting quality leaders*.
<https://www.scouting.org>
- Castro, A., Lupano, M. (2005). Diferencias individuales en las teorías implícitas del liderazgo y la cultura organizacional percibida. *Boletín de Psicología*, 85. 89-109.
- Callina, K. S., Mueller, M. K., Buckingham, M. H., y Gutierrez, A. K. (2015). Building hope for positive youth development: Research, practice, and policy. En E.P. Bowers, G.J. Geldhof, S.K. Johnson, L.J. Hilliard, R.M. Hershberg, J.V. Lerner, y R.M. Lerner, *Promoting Positive Youth Development: Lessons learned from the 4-H study*. (pp. 71-94). Springer.
<https://jyd.pitt.edu/ojs/jyd/article/view/6>
- Cera-Castillo, E., Almagro, B. J., Conde-García, C. y Sáenz-López Buñuel, P. (2015). Inteligencia emocional y motivación en educación física en secundaria. *RETOS: Nuevas Tendencias en Educación Física, Deporte y Recreación*, (27), 8-13.
<http://www.redalyc.org/html/3457/345738764002/>
- Costa-Hilário, A. C. y Marreiro das Chagas, M. (2014). Influencia del escultismo en la formación personal y social de los scouts por medio de la práctica del turismo ecológico y pedagógico. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 23(3), 484-504. <http://www.redalyc.org/pdf/1807/180731336004.pdf>
- Champine, R. y Johnson, S. (2017). Towards the promotion of positive development among boys in challenging contexts: A mixed-methods study of engagement in the Scoutreach initiative. *Journal of Youth Development*, 12(4), 16-37. <https://doi.org/10.5195/jyd.2017.521>
- Chico, E. (1999): Evaluación psicométrica de una escala de Inteligencia Emocional. *Boletín de Psicología*, 62, 65-78.
- Chóliz, M. (2002). Motivos secundarios II (conducta de ayuda y agresión). En F. Palmero, E.G: Fernández-Abascal, F. Martínez y M. Chóliz (Eds.), *Psicología de la Motivación y Emoción* (pp. 253.-285). McGraw Hill.

- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE.
- DeNoble, A., Jung, D. y Ehrlich, S. (1999). Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial action. *Frontiers of Entrepreneurialship Research*. Waltham.
- Domínguez-Alonso, J., Domínguez-Rodríguez, V., López-Pérez, E. y Rodríguez-González, M. (2016). Motivación e inteligencia emocional en estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 3(2). 94-101.
doi.org/10.17979/reipe.2016.3.2.1801
<http://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2016.3.2.1801>
- Dorfman, P. W., Hanges, P.J., Brodbeck, F. C. (2004). Leadership and cultural variation: The identification of culturally endorsed implicit theories of leadership. En R.J. House, P.J. Hanges, M. Javidan, P.W. Dorfman y V. Gupta (Eds.), *Leadership, culture and organizations: The globe study of 62 societies*. (669-719): Sage Publications.
- Manual *Boys Scout*. (2009). Estados Unidos.
- Extremera, N., y Fernández-Berrocal, L. (2007). Una guía práctica de los instrumentos actuales de la evaluación de la inteligencia emocional. En J.M. Mestre y P. Fernández-Berrocal (Coord.), *Manual de Inteligencia Emocional* (pp. 99-122). Pirámide.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, L. (2006). La investigación de la inteligencia emocional en España. *Ansiedad y Estrés*, 12(2-3),139-153.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). El papel de la inteligencia emocional en el alumnado: evidencias empíricas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15506205>

- Fernández Berrocal, P., Extremera, N.-Ramos, N. (2004): Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
<https://www.redalyc.org/html/3457/345738764002/>
- Fernández, J. (1987). *Escala de motivaciones psicosociales*. TEA Ediciones.
- Ferris, K. A. Hershberg, R. M., Shaobing T. S., Wang, J. y Lerner R. M. (2015). Character development among youth of color from low-SES backgrounds: An examination of Boy Scouts of America's ScoutReach Program. *Journal of Youth Development*, 10(3).
- Fraenkel Jack, R. y Wallen Norman, E. (1993). *How to design and evaluate research in education*. (2nd Ed.). McGraw-Hill.
[https://www.scirp.org/\(S\(i43dyn45teexjx455qlt3d2q\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=422653](https://www.scirp.org/(S(i43dyn45teexjx455qlt3d2q))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=422653)
- Fulquez, S.C. (2010). *La inteligencia emocional y el ajuste psicológico: un estudio transcultural*. (Tesis doctoral). Universitat Raúl Llull, Barcelona.
http://www.tesisnred.net/bitstream/handle/10803/9284/Tesis_Sandra_Carina_Fulque_Castro_parte_2.pdf?sequence=2
- García-Coll, V., Graupera-Sanz, J., Ruiz-Pérez, L. y Palomo-Nieto, M. (2012). Inteligencia emocional en el deporte: Validación española del *Schutte Self Report Inventory* (SSRI) en deportistas españoles. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 13 (1), 25-36.
https://www.researchgate.net/publication/237086164_Inteligencia_Emocional_en_el_Deporte_Validacion_espanola_del_Schutte_Self_Report_Inventory_SSRI_en_deportistas_espanoles_Emotional_Intelligence_in_Sport_Validation_of_the_Schutte_Self_Report_Inventory_hois. Cuadernos de Psicología del Deporte. 13. 25-36.
- García, P.M. y Ruiz, M. (2008). Configuraciones organizativas en sectores dinámicos y hostiles: adecuación al contexto sectorial, coherencia interna y resultados. (2007). *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 111-148.
- Goleman, D. (2000). Emotional Intelligence: Perspectives on a theory of performance. En C. Cherniss y D. Goleman (Eds.), *The Emotionally Intelligent Workplace*. Josey-Bass.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Kairos.

Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.

González-Marqués, J., Fernández-Guinea S., Pérez-Hernández, E., Pereña, J., y Santamaría, P. (2004). Sistema de evaluación de la conducta en niños y adolescentes: BASC (*Behavior Assessment System for Children: BASC*): TEA. www.redalyc.org/pdf/172/17217456010.pdf

Hampton, R. (2000). *Administración*. McGraw-Hill.

Hampton, D., Summer, C., y Webber, R. (1989). *Manual de desarrollo de recursos humanos*. Trillas.

Hanges, P. (2004): Research Methodology. En R.J. House, P.J. Hanges, M. Javidan, P.W. Dorfman y V. Gupta (Eds.), *Leadership, culture and organizations: The globe study of 62 societies* (91-101). Sage Publications.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado y Baptista-Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta.Ed.). McGraw-Hill.

Hershberg, R. M., Chase, P. A., Champine, R. B. Hilliard, L. J., Wang, J. y Lerner, R. M. (2015). "You can quit me but I'm not going to quit you:" A focus group study of leaders' perceptions of their positive influences on youth in Boy Scouts of America. *Journal of Youth Development*. 10(2), pp.5-30. doi: 10.5195/jyd.2015.406
<http://jyd.pitt.edu/ojs/jyd/article/view/406>

Hilliard, L., Hershberg, R., Wang, J., Bowers, E., Chase, P., Champine, R., Buckingham, M., Warren, D., Ferris, K. y Lerner, R. (2014). Program innovations and character in Cub Scouts: Findings from year 1 of a mixed-methods, longitudinal study. *Journal of Youth Development*, 9(4), 4-30.
<https://doi.org/10.5195/jyd.2014.37>

- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T.C., Martinussen, M., y Rosenvinge, J.H. (2006). *A new scale for adolescents resilience: Grasping the central protective resources behind healthy development measurement and evaluation in counseling and development*, 39,84-96.<https://doi.org/10.1080/07481756.2006.11909791>
- Hurd, N. M., y Sellers, R. M. (2013). Black adolescents' relationships with natural mentors: Associations with academic engagement via social and emotional development. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 19(1), 76. <https://jyd.pitt.edu/ojs/jyd/article/view/6>
- IBM SPSS *missing values* 20. (2011). <https://www.csun.edu/sites/default/files/missing-values20-64bit.pdf>
- Jordan, P. J., y Lawrence, S. A. (2009). Emotional intelligence in teams: Development and initial validation of the short version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile (WEIP-S). *Journal of Management & Organization*, 15(4), 452-469. doi:10.5172/jmo.15.4.452 https://www.researchgate.net/publication/225026145_Spanish_version_of_the_Work_Group_Emotional_Intelligence_Profile-Short_version_WEIP-S_Psychometric_properties
- Kamphaus, R.W. y Reynolds, C.R. (1992). *BASC: Sistema de evaluación del comportamiento para niños: Manual*. TEA.
- Köhler W. Die physischen Gestalten in Ruhe und im stationären Zustand. Eine natur-philosophische Untersuchung. Braunschweig. Germany: Friedr. Vieweg und Sohn; 1920. (Extracto traducido impreso como “Physical Gestalten”. En W. D. Ellis (Ed.), (1938). *A source book of Gestalt psychology* (pp. 17–54). (London, U. K.: Routledge y Kegan Paul Ltd.) <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3482144/>
- Kovacs, M. (1992). *The Children's Depression Inventory Multi-Health Systems*. NY: North Tonawanda. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300318#bib0110>

Lerner, R.M., Lerner, J.V., Bowers, E., y Geldhof, G.J. (2015). Positive youth development: A relational developmental systems model. En W.F. Overton y P.C. Molenaar (Eds.), *Theory and Method. Volume 1 of the Handbook of Child Psychology and Developmental Science* (7th ed.). Editor-in-chief: R.M. Lerner. Hoboken: Wiley.

Ley 252 de 31 de diciembre de 2015 (P. de la C. 820, Artículo 3.05 (B), Ley Núm. 149, Ley Orgánica del Departamento de Educación de Puerto Rico, el Programa Escutista (Niños Escuchas).

López-Bernard, L. (2013). Inteligencia emocional percibida, motivación de logro y rendimiento escolar en estudiantes de conservatorio de música. *Revista Electrónica Europea de Música en Educación*, 32,1-18.
<https://musica.rediris.es/leeme/revista/lopez13.pdf>

López-Zafra, E. (1998). Un intento de validación convergente al MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass [An attempt to convergent validation MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) Bass]. *Revista de Psicología Social*, 13 (2), 211-216. doi:10.1174/021347498760350704

López-Zafra, E., Pulido-Martos, M., y Augusto-Landa, J.M. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Síntesis.

López-Zapata, E., Hincapié-Montoya, S. M. y Zuluaga-Correa, Y. C. (2017). Dimensiones del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizacional en Pymes. *Revista Espacios*, 38 (57), 16
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n57/a17v38n57p16.pdf>

Mayer, J.D. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Slayter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Implications for educators* (pp.3-4). Bass Books.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea.
<http://narceaediciones.es/es/educacion-hoy-estudios/283-estudio-de-la-motivacion-humana.html>

McClelland, D. (1985). *Human motivation*. Scott Foresman.

- Mills, S. (2013). An instruction in good citizenship: Scouting and the historical geographies of citizenship education. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 38 (2013), pp. 120-134.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84870746806&origin=inward&txGid=dc1cdd6657a6a54d65b739613177d062>
- Moral, J. y Pacheco, M. (2011). Desarrollo de una escala de conducta disocial en México. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*, 14, 199-22.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135755X16300318#bib0110>
- Morales, A. (2008). *El escultismo: Un movimiento promotor del desarrollo humano*. [Tesis maestría, Universidad Iberoamericana] <http://ri.iberomx/handle/ibero/111>
- Moriano, J. A., Palací, F. J., Morales, J. F. (2006): Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia emprendedora. *Revista de Psicología Social*, 21 (10), 35- 50.
- Moya, M. (1999). Percepción de las personas. En *Psicología social*. McGraw Hill.
- Newton, M. L., Duda, J. L., y Yin, Z. (2000). *Examination of the psychometric properties of the Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire-2 in a sample of female athletes*. *Journal of Sports Sciences*, 18,275-290.
<https://www.redalyc.org/html/3457/345738764002/>
- Núñez, J. L., Martín-Albo, J., G., J., y M., Ví. (2006). Preliminary validation of a spanish version of the Sport Motivation Scale. *Perceptual and Motor Skills*, 102(3), 919–930. <https://doi.org/10.2466/pms.102.3.919-930>
- Osgood, C. (1980). *Curso superior de Psicología Experimental Hyperlink*. Trillas.
- Padrón-López, G., y Sánchez de Gallardo, M. (2010) Efecto de la motivación emocional en el crecimiento psicológico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(49),141-157. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29012358009>

- Pedraza-Melo, N.A. y Marmolejo-Rodríguez, J. (2012). El liderazgo desde la percepción de la gerencia y el trabajador: Caso GAS LP SA DE CV. En *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 172. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2012/pmmr.pdf>
- Pérez Ortega, G., Arango Serna, M.D., Sepúlveda Atehortua, L. Y. (2015). El liderazgo transformacional: La percepción de los seguidores en las organizaciones no gubernamentales de Antioquia. *Revista Virtual Católica del Norte*. 46, 230-242. <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194242285018.pdf>
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T., y McKeachie, W. J. (1991). *A manual for the use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ)*. Ann Arbor, MI: The University of Michigan, National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning. <http://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2016.3.2.1801>
- Polson, E. C., Kim S., Jan, B., Johnson, B y Smith, J.B. (2013). Being prepared and staying connected: Scouting's influence on social capital and community involvement. *Social Science Quaterly*, 94(3). doi:10.1111/ssqu.12002 www.baylorisr.org/wp-content/uploads/ssqu120021.pdf
- Ramírez, M. C., Bueno, J.A., y Ortega, I. (2010). *Traducción, adaptación y validación del Cuestionario de Motivación y Estrategias de Aprendizaje (CMEA)*. Ponencia presentada en el XXXVII Congreso del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP). Chihuahua, México. <http://revistas.udc.es/index.php/reipe/article/view/reipe.2016.3.2.1801>
- Reynolds, C.R. y Richmond, B.O. (1978). What I think and Feel: A revised measure of children's manifest anxiety. *Journal of Abnormal Psychology*, 6, 271-280. <https://doi.org/10.1007/BF00919131>
- Rice, F. P. (2000). *Adolescencia: Desarrollo, relaciones y cultura*. Prentice Hall.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración*. Pearson Educación.

- Rodríguez-Vargas, Z. (2019). *Las experiencias de las madres, padres y cuidadores acerca del escutismo como complemento al desarrollo social en el tratamiento psicológico en jóvenes diagnosticados dentro de trastorno del espectro del autismo entre las edades de 5 a 21 años de edad del área sur de Puerto Rico*. [Tesis doctoral, Pontificia Universidad Católica].
- Rohm, F. W. y Osula, B. (2013). Scouting and servant leadership in cross-cultural perspective: An exploratory study. *Journal of Virtues & Leadership*, 3(1). http://www.regent.edu/acad/global/publications/jvl/vol3_1551/3-JVL_vol31551_Rohm-Osula_jm.pdf
- Romero García, Oswaldo (2000). *Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales*, Venezuela, Ediciones ROGYA, pp. 172. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29012358009>
- Royse, D. (1998) . Scouting and girls scout curriculum as interventions: Effects on adolescent self-esteem. *Adolescence*, 33 (129) (1998), 159-169. www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-0032016829&origin=inward&txGid=972c580b039ed9d972d7568132e5a959
- Ruvacaba, N., Gallegos, J., Borges, A. y González, N. (2017). Actividades extraescolares y pertenencia al grupo como factor protector en la adolescencia. *Psicología Educativa*, 23(1), 45-51. <https://doi:10.1016/j.pse.2016.09.001>
- Salguero, J. M., Fernández-Berrocal, P., Ruíz-Aranda, D., y Cabello, R. (2009). Propiedades psicométricas de la versión reducida de la *Trait Meta-Mood Scale: TMMS-12*. [Psychometric properties of the reduced version of the Trait MetaMood Scale: TMMS-12]. En P. Fernández-Berrocal, P. Fernández-Berrocal, N. Extremera, R. Palomera, D. Ruiz-Aranda, J. M. Salguero, y R. Cabello (Eds.), *Avances en el estudio de la Inteligencia Emocional [Advances in the study of Emotional Intelligence]* (pp. 129–133). Fundación Marcelino. http://tauja.ujaen.es/jspui/bitstream/10953.1/1990/1/Vela_SnchezGuijaldo_Alicia_TFG_Psicologa.pdf
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9, 185-211.

- Salovey, P., Mayer, J.D., Goldman, S.L., Turvey, C. y Palfai, T.P. (1995). Emotional attention, clarity repair: Exploring emotional intelligence using Trait Meta-Mood Scale. En J.W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure and health* (pp. 125-154). American Psychological Association.
<https://www.redalyc.org/html/3457/345738764002/>
- Salvador, C.M. (2008). Impacto de la inteligencia emocional percibida en la autoeficacia emprendedora. *Boletín de Psicología*, 92.
- Sánchez de Gallardo, M. y Pirela de Faria, L. (2006). Motivaciones sociales y rendimiento académico en estudiantes de educación. *Revista de Ciencias Sociales*. 12(1).
- Sendjaya, S., Sarros, J. C., y Santora, J. C. (2008). Defining and measuring servant leadership behavior [sic] in organizations. *Journal of Management Studies*, 45(2), 402-424. <http://www.wiley.com/bw/journal.asp?ref=0022-2380>
- Siegel, S. (1972). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. Trillas
- Schutte, N. S.; Malouff, J. M.; Hall, I. E.; Haggerty, D. J.; Cooper, J. T.; Golden, C. y Dorheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 25 (2), 167- 177.
<https://www.recercat.cat/bitstream/handle/2072/48144/TFC-GALVEZ-2010-Annexos.pdf?sequence=2>
- Sendjaya, S. y Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 57–64. <http://jlo.sagepub.com>
- Smith, J. A. (2011). Evaluating the contribution of interpretative phenomenological analysis. *Health Psychology Review*, 5(1), 9-27.
- Smith, J. A., Flowers, P., y Larkin, M. (2009). Interpretive phenomenological analysis: Theory, method and research. Thousand Oaks, CA: Sage.
<https://doi.org/10.1080/14780880903340091>

- Smith, J. A., y Osborn, M. (2008). Interpretative phenomenological analysis. En Smith, J.A. (Ed.), *Qualitative Psychology: a practical guide to Research Methods* (53-80). Sage.
- Soto-Hay, F. (1996). Temas de programa 4: *Deberes para con Dios: Ficha técnica para Scouters y Dirigentes*. ASMAC.
- Spears, L. (2005). The understanding and practice of servant-leadership. Regent University servant leadership research roundtable proceedings. *The Boy Scout Handbook* (11th Ed.) (1998). Boy Scouts of America.
http://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2005/spears_practice.pdf
- Steinmann, A., Bosch B. y Aiassa, D. (2013). Motivación y expectativas de los estudiantes por aprender ciencias en la universidad: Un estudio exploratorio. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 18(57), 585-598.
- Swanson, D.P., Spencer, M.B., Harpalani, V., Dupree, D., Noll, E., Ginzburg, S., Y Seaton, G. (2003). Psychosocial development in racially and ethnically diverse youth: Conceptual and methodological challenges in the 21st century. *Development and Psychopathology*, 15(3), 743-771.
<https://jyd.pitt.edu/ojs/jyd/article/view/6>
- Toro, F. (1982). *Cuestionario de motivación para el trabajo*. Medellín: Centro de Investigaciones e Interventoría del Comportamiento Organizacional.
<https://www.redalyc.org/html/1390/139025258006/>
- Torres-Cazadilla, I. (2018). Inteligencia emocional, liderazgo transformacional y bienestar laboral: *Una propuesta de intervención a directores españoles*. [Tesis de maestría]. Universidad de Jaén. <http://tauja.ujaen.es/jspui/handle/10953.1/8306>
- Ugoni, J. N. N., Emenike, K. O. y Amu, C. U. (2015). Dimensions of emotional Intelligence and transformational leadership: A correlation analysis. *Independent Journal of Management & Production*, 6(2).
doi:10.14807/ijmp.v6i2.278
https://www.researchgate.net/publication/277930912_Dimensions_of_Emotional_Intelligence_and_Transformational_Leadership_A_Correlation_Analysis

- Usán-Supervía, P. y Salavera-Bordás, C. (2018). Motivación escolar, inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de educación secundaria obligatoria. *Actualidades en Psicología*. 32(125),95-112.
- Vandell, D.L., Larson, R.W, Mahoney, J.L., y Watts, T.W. (2015). Children's organized activities. En M.H. Bornstein & T. Leventhal (Eds.), *Handbook of child psychology and developmental science*, Vol. 4: *Ecological settings and processes in developmental systems* (7th ed., pp. 305- 344). Editor-in-chief: R.M. Lerner. Wiley.
- Vela, A. (2015). *Inteligencia emocional y liderazgo: Un análisis prescriptivo*. [Tesis, Universidad de Jaén].
http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/1990/1/Vela_SnchezGuijaldo_Alicia_TFGPsicologa.pdf
- Velázquez, A. (22 de febrero de 2017). A forjar buenos ciudadanos. *Nuevo Día*,
<https://www.elnuevodia.com/opinion/columnas/forjarbuenosciudadanos-columna-2294206/>
- Walker, R. G. (2017). *Examining the perceived influence of a comprehensive youth Development Program for promoting black male high school persistence*. [Dissertations]. 1463. <https://aquila.usm.edu/dissertations/1463>
- Wang, J., Ferris K. A., Hershberg R. M. y Lerner R. M. (2015). Developmental trajectories of youth character: A five-wave longitudinal study of Cub Scouts and Non-Scout Boys. *Journal of Youth Adolescence*, 44(12).doi: 10.1007/s10964-015-0340-y
- Wang, J., Hilliard, L. J., Hershberg, R. M., Bowers, E. P., Chase, P. A., Champing, R. B., y Lerner, R. M. (2015). Character in childhood and early adolescence: models and measurement. *Journal of Moral Education*, 44(2), 165-197.
<https://doi.org/10.1080/03057240.2015.1040381>.
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Springer-Verlag. musica.rediris.es/leeme/revista/lopez13.pdf

- Wertheimer, M. (1912). Estudios experimentales sobre la visión del movimiento. *Zeitschrift der Psychologie*, 61, 161-265. Versión en castellano: Sahakian, W. S. (1968). *Historia de la psicología*. Trillas.
<https://revistas.uniandes.edu.co/doi/pdf/10.7440/res18.2004.08>
- World Scout Bureau. (1999) *El movimiento Scout: Un sistema educativo*. Oficina Mundial Scout.
https://www.cvd.cl/wp-content/uploads/sistema_educativo.pdf
- Yin, R. (2003). Investigación del estudio de caso, diseño y métodos. (3ra ed.). Parque de Newbury. Publicaciones Sabias.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2517663.pdf>
- Youngblade, L.M., Theokas, C., Schulenberg, J., Curry, L., Huang, I.-C, Novack, M. (2007). Risk and promotive factors in families, schools, and communities: A contextual model of positive youth development in adolescence. *Pediatrics*.119, 47–53. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3082137/>

Apéndices

Apéndice A.

Aprobación previa del *Collaborative Institutional Training Initiative* (CITI)

Programa de Educación en Ética de la Investigación

COLLABORATIVE INSTITUTIONAL TRAINING INITIATIVE (CITI PROGRAM)

COMPLETION REPORT - PART 1 OF 2 COURSEWORK REQUIREMENTS*

* NOTE: Scores on this [Requirements Report](#) reflect quiz completions at the time all requirements for the course were met. See list below for details. See separate Transcript Report for more recent quiz scores, including those on optional (supplemental) course elements.

• **Name:** Hilda Iruiz-Morales (ID: 7871706)
• **Institution Affiliation:** Inter American University of Puerto Rico (ID: 1370)
• **Institution Email:** HILDA_IRUIZ_MORALES@interam.edu
• **Institution Unit:** San German Campus
• **Phone:** 787-264-1912

• **Curriculum Group:** (SBR)
• **Course Learner Group:** Same as Curriculum Group
• **Stage:** Stage 1 - Basic Course

• **Record ID:** 30457041
• **Completion Date:** 05-Feb-2019
• **Expiration Date:** 05-Feb-2022
• **Minimum Passing:** 75
• **Reported Score¹:** 83

REQUIRED AND ELECTIVE MODULES ONLY

	DATE COMPLETED	SCORE
Belmont Report and its Principles (ID: 1127)	05-Feb-2019	3/3 (100%)
Students in Research (ID: 1321)	05-Feb-2019	3/5 (60%)
Defining Research with Human Subjects - SBE (ID: 491)	05-Feb-2019	5/5 (100%)
The Federal Regulations - SBE (ID: 502)	05-Feb-2019	3/5 (60%)
Assessing Risk - SBE (ID: 503)	05-Feb-2019	5/5 (100%)
Informed Consent - SBE (ID: 504)	05-Feb-2019	5/5 (100%)
Privacy and Confidentiality - SBE (ID: 505)	05-Feb-2019	4/5 (80%)
Research with Children - SBE (ID: 507)	05-Feb-2019	3/5 (60%)
Inter American University of Puerto Rico (ID: 12851)	05-Feb-2019	No Quiz
Conflicts of Interest in Human Subjects Research (ID: 17464)	05-Feb-2019	4/5 (80%)
Research in Public Elementary and Secondary Schools - SBE (ID: 508)	05-Feb-2019	4/5 (80%)
Vulnerable Subjects - Research Involving Workers/Employees (ID: 483)	05-Feb-2019	4/4 (100%)

For this Report to be valid, the learner identified above must have had a valid affiliation with the CITI Program subscribing institution identified above or have been a paid Independent Learner.

Verify at: www.citiprogram.org/verify/CIIP-00000-0003-48e7-88f1-4041704004ed-30457041

Collaborative Institutional Training Initiative (CITI Program)
Email: support@citiprogram.org
Phone: 888-529-5929
Web: <http://www.citiprogram.org>

COLLABORATIVE INSTITUTIONAL TRAINING INITIATIVE (CITI PROGRAM)

COMPLETION REPORT - PART 2 OF 2

COURSEWORK TRANSCRIPT**

** NOTE: Scores on this Transcript Report reflect the most current quiz completions, including quizzes on optional (supplemental) elements of the course. See list below for details. See separate Requirements Report for the reported scores at the time all requirements for the course were met.

• **Name:** Hilda Irizarry-Morales (ID: 7571708)
 • **Institution Affiliation:** Inter American University of Puerto Rico (ID: 1370)
 • **Institution Email:** HILDA_IRIZARRY_MORALES@interag.edu
 • **Institution Unit:** San German Campus
 • **Phone:** 787-264-1912

• **Curriculum Group:** (SBR)
 • **Course Learner Group:** Same as Curriculum Group
 • **Stage:** Stage 1 - Basic Course

• **Record ID:** 30457041
 • **Report Date:** 06-Feb-2019
 • **Current Score**:** 83

REQUIRED, ELECTIVE, AND SUPPLEMENTAL MODULES	MOST RECENT	SCORE
Belmont Report and its Principles (ID: 1127)	05-Feb-2019	3/3 (100%)
Students in Research (ID: 1321)	05-Feb-2019	3/5 (60%)
Defining Research with Human Subjects - SBE (ID: 491)	05-Feb-2019	5/5 (100%)
The Federal Regulations - SBE (ID: 502)	05-Feb-2019	3/5 (60%)
Assessing Risk - SBE (ID: 503)	05-Feb-2019	5/5 (100%)
Informed Consent - SBE (ID: 504)	05-Feb-2019	5/5 (100%)
Privacy and Confidentiality - SBE (ID: 505)	05-Feb-2019	4/5 (80%)
Research with Children - SBE (ID: 507)	05-Feb-2019	3/5 (60%)
Research in Public Elementary and Secondary Schools - SBE (ID: 508)	06-Feb-2019	4/5 (80%)
Vulnerable Subjects - Research Involving Workers/Employees (ID: 483)	06-Feb-2019	4/4 (100%)
Conflicts of Interest in Human Subjects Research (ID: 17464)	06-Feb-2019	4/5 (80%)
Inter American University of Puerto Rico (ID: 12851)	05-Feb-2019	No Quiz

For this Report to be valid, the learner identified above must have had a valid affiliation with the CITI Program subscribing Institution identified above or have been a paid Independent Learner.

Verify at: www.citiprogram.com/verify/7571708-0000-0000-0000-000000000000/30457041

Collaborative Institutional Training Initiative (CITI Program)

Email: support@citiprogram.org

Phone: 888-529-5929

Web: <http://www.citiprogram.org>

Apéndice B.

Autorización previa del *Institutional Review Board (IRB)*



DATE: July 22, 2020

TO: Hilda Ivette Irizarry Morales
FROM: IAUPR Institutional Review Board

PROJECT TITLE: [1506122-2] Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros

REFERENCE #: SG PHD ED
SUBMISSION TYPE: New Project

ACTION: APPROVED WITH CONDITIONS (PILOT PHASE ONLY)

APPROVAL DATE: July 22, 2020
EXPIRATION DATE: July 22, 2021
REVIEW TYPE: Full Committee Review

REVIEW CATEGORY: Expedited review category # n/a

This letter is to inform you that the IAUPR Institutional Review Board has **APPROVED** your submission. This approval is based on an appropriate risk/benefit ratio and a project design wherein the risks have been minimized. All research must be conducted in accordance with this approved submission.

This submission has received Full Committee Review based on the applicable federal regulation.

The following conditions must be taken into account:

1. Remember that informed consent is a process beginning with a description of the project and insurance of participant understanding followed by a signed consent form. Informed consent must continue throughout the project via a dialogue between the researcher and research participant. **Federal regulations require that each participant receives a copy of the consent document.**
2. **The researcher must submit to the IRB the results of the pilot phase and any changes the instrument suffers as a result of the pilot phase prior to including participants in the formal phase for review and approval.**
3. Please note that any revisions to previously approved materials must be approved by the IAUPR IRB prior to initiation and human subject's inclusion. Please use the appropriate revision forms for this procedure.*
4. All UNANTICIPATED PROBLEMS involving risks to subjects or SERIOUS and UNEXPECTED adverse events must be reported promptly to this office. Please use the appropriate reporting forms for this procedure. If applicable, all FDA as well as, sponsor reporting requirements should also be followed.



5. All NON-COMPLIANCE issues or COMPLAINTS regarding this project must be reported promptly to this office."
6. The researcher must submit a report of findings within 30 days after the expiration day of the IRB approval if no continuing review is been requested to further continue the protocol."
7. This project has been determined to be a MINIMAL RISK project. Based on the risks, this project requires continuing review by this committee on an annual basis. Please use the appropriate forms for this procedure. Your documentation for continuing review must be received with sufficient time for review and continued approval before the expiration date of July 22, 2021.
8. Please note that all research records must be retained for a minimum of three years after the completion of the project."

If you have any questions, please contact the IAUPR Institutional Review Board at 787-766-1912 exts. 2432 or irb@inter.edu. Please include your project title and reference number in all correspondence with this committee.

Important notices (Spanish):

Revisiones o modificaciones a todo documento o material previamente autorizado por la JRI deberá ser sometido a la Junta para revisión y autorización previo a incluir sujetos humanos o aplicar los procesos a los sujetos humanos.

Cualquier evento adverso o problemas no anticipados deberán ser reportados a la JRI con prontitud.

Será responsabilidad del investigador someter un reporte final de hallazgos dentro de 30 días luego de la fecha de expiración de la autorización del protocolo si no se ha solicitado una revisión de continuación del protocolo a la JRI.

Deberá mantener en archivo todos los documentos relacionados por un periodo de tres años luego de la fecha de expiración del protocolo.

This letter has been electronically signed in accordance with all applicable regulations, and a copy is retained within Inter American University of Puerto Rico's Institutional Review Board records.





DATE: September 30, 2020

TO: Hilda Ivette Irizarry Morales

FROM: IAUPR Institutional Review Board

PROJECT TITLE: [1506122-2] Percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros

REFERENCE #: SG PHD ED

SUBMISSION TYPE: New Project

ACTION: APPROVED (FORMAL PHASE)

APPROVAL DATE: September 30, 2020

EXPIRATION DATE: September 30, 2021

REVIEW TYPE: Full Committee Review

REVIEW CATEGORY: Expedited review category # N/A

This letter is to inform you that the IAUPR Institutional Review Board has **APPROVED** your submission. This approval is based on an appropriate risk/benefit ratio and a project design wherein the risks have been minimized. All research must be conducted in accordance with this approved submission.

This submission has received Full Committee Review based on the applicable federal regulation.

The following conditions must be taken into account:

1. Remember that informed consent is a process beginning with a description of the project and insurance of participant understanding followed by a signed consent form. Informed consent must continue throughout the project via a dialogue between the researcher and research participant. **Federal regulations require that each participant receives a copy of the consent document.**
2. **Please note that any revisions to previously approved materials must be approved by the IAUPR IRB prior to initiation and human subject's inclusion. Please use the appropriate revision forms for this procedure.***
3. All UNANTICIPATED PROBLEMS involving risks to subjects or SERIOUS and UNEXPECTED adverse events must be reported promptly to this office. Please use the appropriate reporting forms for this procedure. If applicable, all FDA as well as, sponsor reporting requirements should also be followed.
4. **All NON-COMPLIANCE issues or COMPLAINTS regarding this project must be reported promptly to this office.***
5. **The researcher must submit a report of findings within 30 days after the expiration day of the IRB approval if no continuing review is been requested to further continue the protocol.***



6. This project has been determined to be a MINIMAL RISK project. Based on the risks, this project requires continuing review by this committee on an annual basis. Please use the appropriate forms for this procedure. Your documentation for continuing review must be received with sufficient time for review and continued approval before the expiration date of September 30, 2021.
7. Please note that all research records must be retained for a minimum of three years after the completion of the project.*

If you have any questions, please contact the IAUPR Institutional Review Board at 787-766-1912 exts. 2432 or iaupr@inter.edu. Please include your project title and reference number in all correspondence with this committee.

Important notices (Spanish):

Revisión o modificaciones a todo documento o material previamente autorizado por la JRI deberá ser sometido a la Junta para revisión y autorización previo a incluir sujetos humanos o aplicar los procesos a los sujetos humanos.

Cualquier evento adverso o problemas no anticipados deberán ser reportados a la JRI con prontitud.

Será responsabilidad del investigador someter un reporte final de hallazgos dentro de 30 días luego de la fecha de expiración de la autorización del protocolo si no se ha solicitado una revisión de continuación del protocolo a la JRI.

Deberá mantener en archivo todos los documentos relacionados por un periodo de tres años luego de la fecha de expiración del protocolo.

This letter has been electronically signed in accordance with all applicable regulations, and a copy is retained within Inter American University of Puerto Rico's Institutional Review Board records.

Apéndice C 1.

Instrumento: Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre su *Scoutmaster* (Estudio Piloto)

Número de
Cuestionario:

RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

**QUESTIONARIO IE-LTF-ML-2019 (INTELIGENCIA EMOCIONAL-LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL-MOTIVACION DE LOGROS-2019) PARA MEDIR LA
PERCEPCIÓN DE LOS JOVENES ESCUTISTAS SOBRE SU SCOUTMASTER**

Propósito:

El siguiente cuestionario es un estudio piloto y tiene la finalidad de medir cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros.

La inteligencia emocional es reconocer nuestras emociones y comprender los sentimientos de los demás para resolver diferentes situaciones.

Instrucciones:

Este cuestionario es anónimo. Por favor, **NO** escribas tu nombre o un comentario que te identifique. El cuestionario se divide en cuatro partes. En la primera parte indicarás a cuál distrito perteneces.

Las partes II, III y IV contienen afirmaciones para que indiques, según la escala, tu grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Marca con un CLIC la respuesta que más se aproxime a tus preferencias. Selecciona UNA sola respuesta en cada premisa.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplees mucho tiempo en cada respuesta. Cuando lo completes de llenar, por favor da CLIC en el botón que dice **SUBMIT** y cierra la ventana.

Confidencialidad:

Tus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad. No se requiere tu nombre o información que te identifique.

¡Muchas gracias!

Parte I: Distrito: _____

Escala de respuestas:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

Parte II: Inteligencia emocional

Item No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Demuestra que las opiniones de los miembros Scouts son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa.					
2.	Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener la cohesión en la tropa.					
3.	Considera importante ayudar a los Scouts a desarrollar nuevas destrezas.					
4.	Considera importante cumplir con lo que espero aprender.					
5.	Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento.					

Item No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6.	Posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación.					
7.	Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar.					
8.	Colabora en la solución de conflictos de la tropa.					
9.	Trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas.					
10.	Demuestra que cumple la promesa y el juramento del Scout.					



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

Parte III: Liderazgo transformacional

Ítem No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11.	Nos motiva a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos.					
12.	Su manera de actuar me inspira respeto.					
13.	Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo.					
14.	Está dispuesto/a ayudar a encontrar alternativas a nuestras dificultades.					
15.	Demuestra sentido de misión con relación al prójimo.					

Ítem No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16.	Nos motiva a tener nuevos retos.					
17.	Demuestra optimismo sobre el futuro.					
18.	Estimula a mejorar constantemente.					
19.	Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa.					
20.	Reconoce la importancia de lograr nuevos retos.					

Ítem No.	Nuestro Scoutmaster	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
21.	Aclara dudas de forma apropiada.					
22.	Se interesa en que aplique lo aprendido en mi vida diaria.					
23.	Reconoce mi capacidad para reflexionar.					
24.	Toma en cuenta mis ideas.					
25.	Estimula a buscar diversas alternativas para resolver problemas.					



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

Parte IV: Motivación de logros

Ítem No.		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Nuestro líder Scout:					
26.	Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa.					
27.	Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros.					
28.	Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa.					
29.	Facilita que logremos acuerdos para inspirar a otros a pertenecer a la tropa.					
30.	Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa.					

Ítem No.		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Nuestro(s) Scoutmaster:					
31.	Tiene la habilidad de alcanzar toda meta propuesta.					
32.	Acepta que le ofrezcan ayuda.					
33.	Permite que participe de las decisiones de la tropa.					
34.	Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa.					
35.	Rea positivamente a crear nuevos proyectos.					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

Apéndice C2.

Instrumento: Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre su *Scoutmaster* (Investigación)

Número de
Cuestionario:

RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

**CUESTIONARIO IE-LTF-ML-2019 (INTELIGENCIA EMOCIONAL-LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL-MOTIVACION DE LOGROS-2019) PARA MEDIR LA
PERCEPCIÓN DE LOS JOVENES ESCUTISTAS SOBRE SU SCOUTMASTER**

Propósito:

El siguiente cuestionario tiene la finalidad de medir cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros.

La inteligencia emocional es reconocer nuestras emociones y comprender los sentimientos de los demás para resolver diferentes situaciones.

Instrucciones:

Este cuestionario es anónimo. Por favor, **NO** escribas tu nombre o un comentario que te identifique. El cuestionario se divide en cuatro partes. En la primera parte indicarás a cuál distrito perteneces.

Las partes II, III y IV contienen afirmaciones para que indiques, según la escala, tu grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Marca con un **CLIC** la respuesta que más se aproxime a tus preferencias. Selecciona UNA sola respuesta en cada premisa.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplees mucho tiempo en cada respuesta. Cuando lo completes de llenar, por favor da **CLIC** en el botón que dice **SUBMIT** y cierra la ventana

Confidencialidad:

Tus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad. No se requiere tu nombre o información que te identifique.

¡Muchas gracias!

Parte I: Distrito: _____

Escala de respuestas:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

Parte II: Inteligencia emocional

Ítem No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1.	Demuestra que las opiniones de los miembros Scouts son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa.					
2.	Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener la cohesión en la tropa.					
3.	Considera importante ayudar a los Scouts a desarrollar nuevas destrezas.					
4.	Considera importante cumplir con lo que espero aprender.					
5.	Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento.					

Ítem No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
6.	Posee y demuestra destrezas efectivas de comunicación.					
7.	Ofrece instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar.					
8.	Colabora en la solución de conflictos de la tropa.					
9.	Trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas.					
10.	Demuestra que cumple la promesa y el juramento del Scout.					



Approved: September 30,
2020

Parte III: Liderazgo transformacional

Ítem No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
11.	Nos motiva a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos.					
12.	Su manera de actuar me inspira respeto.					
13.	Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo.					
14.	Está dispuesto/a ayudar a encontrar alternativas a nuestras dificultades.					
15.	Demuestra sentido de misión con relación al prójimo.					

Ítem No.	Nuestro(a) Scoutmaster:	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
16.	Nos motiva a tener nuevos retos.					
17.	Demuestra optimismo sobre el futuro.					
18.	Estimula a mejorar constantemente.					
19.	Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa.					
20.	Reconoce la importancia de lograr nuevos retos.					

Ítem No.	Nuestro Scoutmaster	1	2	3	4	5
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
21.	Admite dudas de forma apropiada.					
22.	Se interesa en que aplique lo aprendido en mi vida diaria.					
23.	Reconoce mi capacidad para reflexionar.					
24.	Toma en cuenta mis ideas.					
25.	Estimula a buscar diversas alternativas para resolver problemas.					



Approved: September 28,
2020
Expires: September 30, 2021

Parte IV: Motivación de logros

Item No.		1	2	3	4	5
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Nuestro líder Scout:					
26.	Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa.					
27.	Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros.					
28.	Recibe las ideas que sugiero para aumentar el reclutamiento de miembros en la tropa.					
29.	Facilita que logremos acuerdos para inspirar a otros a pertenecer a la tropa.					
30.	Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa.					

Item No.		1	2	3	4	5
		Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Nuestro(s) Scoutmaster:					
31.	Tiene la habilidad de alcanzar toda meta propuesta.					
32.	Acepta que le ofrezcan ayuda.					
33.	Permite que participe de las decisiones de la tropa.					
34.	Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa.					
35.	Acta positivamente a crear nuevos proyectos.					

¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!



Approved: September 10,
2020
Expires: September 10, 2021

Apéndice D.

Cartas de presentación al Comité de Expertos para validar el instrumento de Investigación

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

3 de mayo de 2019

Dra. Diannette Soto-Barreto
Gerencia y Liderazgo Educativos
Universidad Interamericana
Recinto de San Germán

Estimada doctora Soto:

Saludos cordiales. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

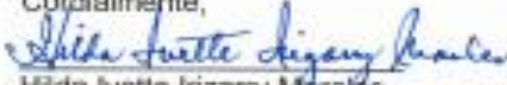
Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. El comité de disertación está compuesto por: la Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, presidenta; la Dra. Aurora Graniela, miembro del comité y el Dr. Ángel L. Sánchez Feliciano, miembro del comité.

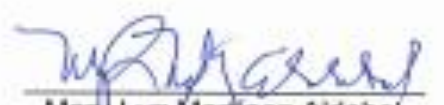
Como parte del estudio, la investigadora ha desarrollado un cuestionario el cual requiere ser sometido a la validez de contenido como instrumento de medición. Considerando su área de peritaje le invito a participar como experto en la revisión, evaluación y validación del instrumento. Adjunto la hoja informativa que contiene el tema, la pregunta principal y subpreguntas del estudio, las definiciones conceptuales y operacionales; el cuestionario, la planilla para la validez del instrumento y el documento de endoso del experto.

De requerir información adicional, me puede contactar en el teléfono 787 – 614 - 7718, en mi correo electrónico hirizarrymorales@gmail.com o en la dirección postal HC-3 Box 19379 Lajas, PR 00667.

Gracias anticipadas por su colaboración.

Cordialmente,


Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante Doctoral


Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente del Comité Doctoral

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

3 de mayo de 2019

Dra. Vivian Orama López
Especialista
Educación, Currículo y Enseñanza
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Aguadilla

Estimada doctora Orama:

Saludos cordiales. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. El comité de disertación está compuesto por: la Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, presidenta; la Dra. Aurora Graniela, miembro del comité y el Dr. Ángel L. Sánchez Feliciano, miembro del comité.

Como parte del estudio, la investigadora ha desarrollado un cuestionario el cual requiere ser sometido a la validez de contenido como instrumento de medición. Considerando su área de peritaje le invito a participar como experto en la revisión, evaluación y validación del instrumento. Adjunto una hoja informativa que contiene el tema, la pregunta principal y subpreguntas del estudio, las definiciones conceptuales y operacionales; el cuestionario, la planilla para la validez del instrumento y el documento de endoso del experto.

De requerir información adicional, me puede contactar en el teléfono 787 – 614 - 7718, en mi correo electrónico hirizarrymorales@gmail.com o en la dirección postal HC-3 Box 19379 Lajas, PR 00667.

Gracias anticipadas por su colaboración.

Cordialmente,


Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante Doctoral


Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente del Comité Doctoral

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

3 de mayo de 2019

Dra. Maritza Vélez-Monagas
Psicóloga Clínica
Universidad Interamericana
Recinto de San Germán, Puerto Rico

Estimada doctora Vélez:

Saludos cordiales. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

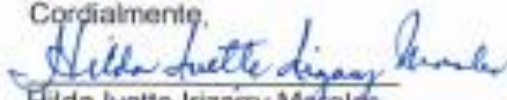
Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. El comité de disertación está compuesto por: la Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, presidenta; la Dra. Aurora Granisla, miembro del comité y el Dr. Ángel L. Sánchez Feliciano, miembro del comité.

Como parte del estudio, la investigadora ha desarrollado un cuestionario el cual requiere ser sometido a la validez de contenido como instrumento de medición. Considerando su área de peritaje le invito a participar como experto en la revisión, evaluación y validación del instrumento. Adjunto una hoja informativa que contiene el tema, la pregunta principal y subpreguntas del estudio, las definiciones conceptuales y operacionales; el cuestionario, la planilla para la validez del instrumento y el documento de endoso del experto.

De requerir información adicional, me puede contactar en el teléfono 787 - 614 - 7718, en mi correo electrónico hirizarrymorales@gmail.com o en la dirección postal HC-3 Box 19379 Lajas, PR 00667.

Gracias anticipadas por su colaboración.

Cordialmente,


Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante Doctoral


Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente del Comité Doctoral

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

3 de mayo de 2019

Dr. Julio Cruz Rodríguez
Consejero Profesional
Universidad de Puerto Rico
Recinto de Mayagüez

Estimado doctor Cruz:

Saludos cordiales. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

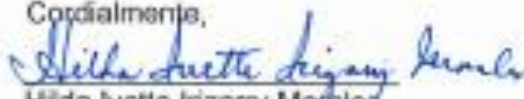
Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. El comité de disertación está compuesto por: la Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, presidenta; la Dra. Aurora Graniela, miembro del comité y el Dr. Ángel L. Sánchez Feliciano, miembro del comité.

Como parte del estudio, la investigadora ha desarrollado un cuestionario el cual requiere ser sometido a la validez de contenido como instrumento de medición. Considerando su área de peritaje le invito a participar como experto en la revisión, evaluación y validación del instrumento. Adjunto una hoja informativa que contiene el tema, la pregunta principal y subpreguntas del estudio, las definiciones conceptuales y operacionales; el cuestionario, la planilla para la validez del instrumento y el documento de endoso del experto.

De requerir información adicional, me puede contactar en el teléfono 787 – 614 - 7718, en mi correo electrónico hirizarmorales@gmail.com o en la dirección postal HC-3 Box 19379 Lajas, PR 00667.

Gracias anticipadas por su colaboración.

Cordialmente,


Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante Doctoral


Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente del Comité Doctoral

UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

3 de mayo de 2019

Dr. Juan José Ramírez II, M.D.
Director de Salud y Seguridad
Concilio Boy Scouts of Puerto Rico
Guaynabo, Puerto Rico

Estimado doctor Ramírez II:

Saludos cordiales. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. El comité de disertación está compuesto por: la Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, presidenta; la Dra. Aurora Graniela, miembro del comité y el Dr. Ángel L. Sánchez Feliciano, miembro del comité.

Como parte del estudio, la investigadora ha desarrollado un cuestionario el cual requiere ser sometido a la validez de contenido como instrumento de medición. Considerando su área de peritaje como líder Scout por más de treinta años, le invito a participar como experto en la revisión, evaluación y validación del instrumento. Adjunto una hoja informativa que contiene el tema, la pregunta principal y subpreguntas del estudio, las definiciones conceptuales y operacionales; el cuestionario, la planilla para la validez del instrumento y el documento de endoso del experto.

De requerir información adicional, me puede contactar en el teléfono 787 – 614 - 7718, en mi correo electrónico hirizarmyrmorales@gmail.com o en la dirección postal HC-3 Box 19379 Lajas, PR 00667.

Gracias anticipadas por su colaboración.

Cordialmente,


Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante Doctoral


Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente del Comité Doctoral

Apéndice E.

Hoja informativa al Comité de Expertos para validar el instrumento de Investigación

HOJA INFORMATIVA PARA EL EXPERTO SOBRE LA VALIDACIÓN DE LAS PREMISAS DEL CUESTIONARIO

Título: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros.*

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

Estimado Experto:

Saludos cordiales. Usted está invitado a participar de la validación de las premisas y del cuestionario de una investigación que representa el trabajo de disertación para obtener el grado de doctor en Gerencia y Liderazgo Educativos. Esta investigación está dirigida por la investigadora Hilda Ivette Irizarry Morales, Catedrática del Programa Graduado en Educación.

El propósito de ésta es determinar cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros. Por medio de la validez del contenido del Cuestionario IE-LTF-ML-2019 (Inteligencia Emocional-Liderazgo Transformacional-Motivación de Logros-2019) se pretende reflejar el grado en que las premisas son representativas del universo de contenido de cada una de las variables que se quiere medir según la percepción de los jóvenes escutistas sobre su líder Scout. Debido a que la validez de contenido no puede expresarse cuantitativamente sino a través del juicio como experto, se facilita a continuación las definiciones conceptuales y operacionales de las variables que se describen en la investigación.

La variable de inteligencia emocional, conceptualmente se define como la capacidad de reconocimiento de nuestros propios sentimientos y de las demás personas, motivarnos, conocer emociones en nosotros y en nuestras relaciones (Goleman, 1998). Para efectos del presente estudio se refiere a la motivación, empatía y habilidades sociales que demuestra el líder Scout con la tropa.

La variable de liderazgo transformacional, conceptualmente se define como el liderazgo que implica una relación de estimulación y elevación mutuas que convierte a los seguidores en líderes y puede convertir a líderes en agentes morales (Bass y Avolio, 1994). Para efectos del presente estudio se refiere al carisma, inspiración,

estimulación intelectual y consideración individualizada que exhibe el líder Scout en la tropa.

La variable de motivación de logros, conceptualmente se define como la necesidad que tiene un individuo de imponerse metas elevadas las cuales desea alcanzar (McClelland, 1989). Para efectos de este estudio se refiere a la percepción que tiene el joven escutista sobre el tipo de motivación del líder: afiliación, logro o poder que demuestra el líder Scout en la dirección de la tropa.

En los documentos adjuntos encontrará lo siguiente:

1. Parte A, el cuestionario.
2. Parte B, la planilla de validación del cuestionario.

Por otra parte, se incluye además, las preguntas que guiarán nuestro estudio.

Pregunta principal del estudio

¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros?

Sub-preguntas del estudio

1. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional del líder Scout?
2. ¿Cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre el liderazgo transformacional del líder Scout?
3. ¿Cuál es la motivación de logros de los jóvenes escutistas?

La información obtenida a través de sus comentarios o recomendaciones al cuestionario se incorporarán como parte de la validación del mismo. Finalmente, se proporciona un documento de endoso de experto para la validación del instrumento de investigación.

Agradezco su colaboración con esta investigación.



Firma de la Investigadora

Apéndice F:

Planilla para la validación del instrumento: Cuestionario

Parte B:**Planilla de Validación del Cuestionario**

Dimensiones de: Inteligencia Emocional, Liderazgo Transformacional y Motivación de Logros

Instrucciones: Clasifique la aseveración en una de las alternativas presentadas. Utilice una "X" ó "✓" para señalar las recomendaciones y el espacio en blanco para sus comentarios. Seleccione UNA sola respuesta.

Clave: R = Retener**E = Eliminar****M = Modificar**

Premisas	Recomendaciones			Comentarios
	R	E	M	
Título del instrumento: Cuestionario IE-LTF-ML-2019 (<i>Inteligencia Emocional-Liderazgo Transformacional-Motivación de Logros-2019</i>) para medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre su <i>líder Scout</i> .			X	*Definir siglas. *Cambiar líder Scout por Scoutmaster.
Propósito del cuestionario: Determinar cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros.	X			
Instrucciones generales: Este cuestionario es anónimo. Por favor, NO escribas tu nombre o un comentario que te identifique. El cuestionario se divide en cuatro partes. <i>La primera parte corresponde a indicar a cuál distrito perteneces.</i> Las siguientes partes contienen afirmaciones para que indiques, según la escala, tu grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las			X	*En la primera parte indicarás a cuál distrito perteneces. *Colocar comas.

mismas. Señala con una "X" ó "✓" la respuesta que más se aproxime a tus preferencias. Selecciona UNA sola respuesta en cada premisa (aseveración). No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas. No emplees mucho tiempo en cada respuesta.				*Invertir el número de selección en la escala.
Confidencialidad: Tus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad. No se requiere tu nombre o información que te identifique.				

Premisas		Recomendaciones			Comentarios
Parte II.		R	E	M *	
Nuestro líder Scout:					*Nuestro(a) Scoutmaster:
1.	Demuestra que se esfuerza para alcanzar las metas de la tropa.				
2.	Acepta los retos de las nuevas oportunidades que surgen.				
3.	Inspira a la tropa en el desarrollo de las actividades cooperativas.				
4.	Explica con alegría los proyectos nuevos.			*	*entusiasmo
5.	Acepta sugerencias de los miembros de la tropa.			*	*miembros Scouts
6.	Demuestra que las opiniones de la tropa son importantes para alcanzar las metas propuestas de la tropa.			* **	*miembros de la tropa **Demuestra que las opiniones de los miembros Scouts son importantes para alcanzar las metas propuestas en la tropa.

7. Demuestra que es importante expresar nuestros sentimientos para mantener la cohesión (unidad) de la tropa.			*	Demuestra que es importante expresar adecuadamente nuestros sentimientos para mantener cohesión (unidad) en la tropa.
8. Para él/ella es importante ayudar a que otros desarrollen destrezas.			* ** ***	*modificar para que la premisa tenga continuidad **Considera importante... *** Para él/ella es importante ayudar a los Scouts a descubrir y desarrollar nuevas destrezas.
9. Para él/ella es importante cumplir con lo que espero aprender.			* **	*modificar para que la premisa tenga continuidad **Considera importante...
10. Toma en cuenta la opinión de los miembros de la tropa para los programas de reclutamiento.				
11. Posee destrezas de comunicación efectivas.			* **	*...efectivas de comunicación. ** Posee y demuestra...
12. Da instrucciones claras en las tareas que realizamos.			* **	*Ofrece instrucciones... ** Da instrucciones claras respecto a las tareas que vamos a realizar.
13. Colabora en la solución de conflictos de la tropa.				
14. Trabaja en equipo proyectos comunitarios con otras tropas.				
15. Demuestra que cumple la Promesa y la Ley del Scout.				

Comentarios o modificaciones adicionales:

Premisas	Recomendaciones				Comentarios
Parte III.					
Nuestro líder Scout:	R	E	M	*	*Nuestro(a) Scoutmaster:
16. Reconoce a la tropa en su mejoramiento personal.				*	*Está atento y nos motiva a trabajar los adelantos y reconocimientos por nuestros rangos.

			**	**Reconoce el mejoramiento (si es a la tropa, no puede ser personal-rehacerla)
17. Con su forma de actuar gana mi respeto.			*	*Su manera de actuar me inspira respeto.
18. Es un ejemplo a seguir al trabajar en equipo.				
19. Está dispuesto/a ayudar a encontrar alternativas en nuestras dificultades.			*	*a ...nuestras dificultades.
20. Demuestra sentido de misión en relación al prójimo				
21. Entusiasma a tener nuevos retos.			*	*Nos motiva a tener nuevos retos.
22. Demuestra optimismo sobre el futuro.				

Comentarios o modificaciones adicionales:

Premisas	Recomendaciones			Comentarios
Parte III.	R	E	M *	
Nuestro líder Scout:				*Nuestro(a) Scoutmaster:
23. Estimula a mejorar constantemente.			*	*Nos estimula...
24. Muestra entusiasmo hacia el logro de las metas de la tropa.				
25. Reconoce la importancia de lograr nuevos retos.				
26. Aclara dudas de forma apropiada.			*	*Nos aclara...
27. Se interesa en que aplique lo aprendido en mi vida diaria.				
28. Reconoce mi capacidad para reflexionar.		*		*Eliminar la premisa pues la considera irrelevante.
29. Toma en cuenta mis ideas.			*	Añadir punto.

30. Sugiere que piense en nuevas maneras para resolver problemas.			* **	*Mi Scoutmaster sugiere que piense en nuevas alternativas para... **Nos estimula a buscar diversas alternativas para resolver problemas.
31. Me trata con respeto.				
32. Muestra interés en las cosas que me interesan.				
33. Me ayuda a desarrollar mis habilidades.				
34. Se interesa en que yo logre superar mis retos.				
35. Dedicar tiempo para adiestrarme.				

Comentarios o modificaciones adicionales:

Premisas	Recomendaciones			Comentarios
Parte IV.	R	E	M	*Nuestro(a) Scoutmaster:
Nuestro líder Scout:				
36. Permite que todos cooperen en las tareas de la tropa.				
37. Identifica cómo mejorar el reclutamiento de nuevos miembros.				
38. Recibe las ideas que doy para aumentar la tropa.			* ** ***	*Mi Scoutmaster recibe las ideas que doy para aumentar el reclutamiento en la tropa. **...para aumentar el número de miembros de la tropa. ***Recibe las ideas que sugiero para aumentar el número de miembros en la tropa.
39. Facilita que logremos acuerdos para inspirar a otros a pertenecer a la tropa.				
40. Está accesible cuando alguien se interesa en pertenecer a la tropa.				

41. Tiene la habilidad de alcanzar toda meta propuesta.				
42. Acepta que le ofrezca mi ayuda.			*	*...ofrezcan ayuda.
43. Permite que participe de las decisiones como tropa.			*	*...de las decisiones de la tropa.
44. Considera mis ideas como iniciativas en beneficio de la tropa.				
45. Reta a crear nuevos proyectos.			* **	*Me reta positivamente a crear nuevos proyectos. **Nos reta a crear...
46. Toma decisiones sin consultar.			*	*sin consultar (¿a quién? —aclararlo)
47. Permite que exprese mi opinión.				
48. Permite organizar eventos delegando responsabilidades.				
49. Considera las sugerencias de la tropa.			*	*Toma en consideración las sugerencias...
50. Participa activamente en los proyectos de nuestra tropa.				

Comentarios o modificaciones: _____

Apéndice G.

Cartas de endoso o aprobación del instrumento

Universidad Interamericana de Puerto Rico
Recinto de San Germán
Programa Graduado en Educación
Especialidad en Gerencia y Liderazgo Educativos

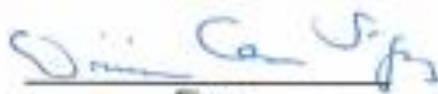
**DOCUMENTO DE ENDOSO DE EXPERTO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Por la presente yo, Vivian Orama López, Catedrática Asociada, en calidad de especialista en Educación, Currículo y Enseñanza de la Universidad de Puerto Rico en Aguadilla

✓ válido

 no válido

El instrumento de validación: *Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre su líder Scout*. El mismo fue diseñado por Hilda Ivette Irizarry Morales como investigadora de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán.


Firma

3 de junio de 2019
Fecha

La Universidad Interamericana de Puerto Rico, no se solidariza necesariamente con las opiniones, o preferencias que puedan surgir por razón de esta investigación. Se releva a dicha universidad de toda responsabilidad por cualquier reclamación que pueda surgir como consecuencia de la actividad del estudio y de la información que se solicite y provea a través de éste.

Universidad Interamericana de Puerto Rico
Recinto de San Germán
Programa Graduado en Educación
Especialidad en Gerencia y Liderazgo Educativos

DOCUMENTO DE ENDOSO DE EXPERTO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Por la presente yo, Julio Cruz Rodríguez, en calidad de
especialista en Consejería Profesional de Universidad de Puerto Rico-Mayagüez.

☒ válido

☐ no válido

El instrumento de validación: *Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escuafistas sobre su líder Scout*. El mismo fue diseñado por Hilda Ivette Irizarry Morales como investigadora de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán.

Julio Cruz Rodríguez
Firma

4 de junio de 2019
Fecha

La Universidad Interamericana de Puerto Rico, no se solidariza necesariamente con las opiniones, o preferencias que puedan surgir por razón de esta investigación. Se releva a dicha universidad de toda responsabilidad por cualquier reclamación que pueda surgir como consecuencia de la actividad del estudio y de la información que se solicite y provea a través de éste.

Universidad Interamericana de Puerto Rico
Recinto de San Germán
Programa Graduado en Educación
Especialidad en Gerencia y Liderazgo Educativos

**DOCUMENTO DE ENDOSO DE EXPERTO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Por la presente yo, Juan-Pedro "Coty" Párriz M.D. en calidad de
especialista en Escutismo de Boy Scouts of America (BSA) Concilio
de Puerto Rico 661.

☒ ✓ valido

☐ no valido

El instrumento de validación: *Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escultistas sobre su líder Scout.* El mismo fue diseñado por Hilda Ivette Irizarry Morales como investigadora de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán.

Juan-Pedro "Coty" Párriz M.D.
Firma

18 de junio de 2019
Fecha

La Universidad Interamericana de Puerto Rico, no se solidariza necesariamente con las opiniones, o preferencias que puedan surgir por razón de esta investigación. Se releva a dicha universidad de toda responsabilidad por cualquier reclamación que pueda surgir como consecuencia de la actividad del estudio y de la información que se solicite y provea a través de éste.

Universidad Interamericana de Puerto Rico
Recinto de San Germán
Programa Graduado en Educación
Especialidad en Gerencia y Liderazgo Educativos

DOCUMENTO DE ENDOSO DE EXPERTO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Por la presente yo, Martha Vélez-Morales, en calidad de
especialista en Psicología Clínica de UIPR SG.

☒ ✓ válido

☐ no válido

El instrumento de validación: Cuestionario IE-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escuistas sobre su líder Scout. El mismo fue diseñado por Hilda Ivelle Irizarry Morales como investigadora de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán.


Firma

18 de junio 2019
Fecha

La Universidad Interamericana de Puerto Rico, no se solidariza necesariamente con las opiniones, o preferencias que puedan surgir por razón de esta investigación. Se releva a dicha universidad de toda responsabilidad por cualquier reclamación que pueda surgir como consecuencia de la actividad del estudio y de la información que se solicite y provea a través de éste.

Recinto de San Germán
Programa Graduado en Educación
Especialidad en Gerencia y Liderazgo Educativos

**DOCUMENTO DE ENDOSO DE EXPERTO
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Por la presente yo, Diannette M. Soto-Barreto, Ed.D. en calidad de especialista en

Gerencia y Liderazgo de Universidad Interamericana de San Germán.

☒ válido

☐ no válido

El instrumento de validación: *Cuestionario E-LTF-ML-2019 para medir la percepción de los jóvenes escultistas sobre su líder Scout.* El mismo fue diseñado por Hilda Ivette Irizarry Morales como investigadora de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán.

Diannette M. Soto-Barreto
Firma

Fecha *19/junio/2019*

La Universidad Interamericana de Puerto Rico, no se solidariza necesariamente con las opiniones, o preferencias que puedan surgir por razón de esta investigación. Se releva a dicha universidad de toda responsabilidad por cualquier reclamación que pueda surgir como consecuencia de la actividad del estudio y de la información que se solicite y provea a través de éste.

Apéndice H.

Cartas solicitando autorización para llevar a cabo el Estudio Piloto y la Investigación

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS**

18 de julio de 2019

Dr. Ángel Velázquez
Presidente
Concilio de Puerto Rico
Boys Scouts of America
Guaynabo, Puerto Rico

Estimado doctor Velázquez:

Reciba por este medio mi saludo cordial y sinceros deseos de éxito en sus gestiones. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. Se espera trabajar con un diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo utilizando un cuestionario con el propósito de medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros. La investigación permitirá conocer cómo perciben los jóvenes escutistas de 11 a 17 años a sus líderes en las diversas actividades a las que éstos son expuestos a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America* en Puerto Rico.

Por esta razón, en su calidad de Presidente del Concilio *Boy Scouts of America of Puerto Rico*, solicitamos su autorización para llevar a cabo una prueba piloto, así como, la investigación formal en coordinación con los líderes de los distritos: Guaitiao (noreste) y Yagüeka (suroeste). La investigadora coordinará con usted las visitas a las facilidades físicas de reunión de los jóvenes escutistas con sus padres y líderes Scouts (*Scoutmasters*).

El plan piloto se pretende realizar en Sabana Grande con la colaboración de su líder Scout. Para llevar a cabo el estudio formal de la investigación se pretende contactar como parte del distrito del noreste, los pueblos de; Guaynabo, San Juan y Trujillo Alto. Por otro lado, los pueblos del suroeste a ser contactados serán Aguadilla, Mayagüez y Cabo Rojo.

Los jóvenes escutistas participarán de manera voluntaria. Sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad. No se requerirá su nombre o información alguna que los identifique. Esto considerando lo señalado por el curso CITI (Programa de Educación en Ética de la Investigación) que he tomado. La información se manejará de forma confidencial para estar en cumplimiento con los requisitos establecidos por la Junta de Revisión Institucional de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, (IRB) por sus siglas en inglés.

Estamos conscientes que esta aprobación está sujeta a la evaluación del Comité para la Protección de Seres Humanos en la Investigación, quien determinará la viabilidad de este estudio. Sin embargo, es importante comunicarle a usted nuestra intención de realizar el estudio en su distrito una vez se obtenga la autorización de este Comité y del Presidente del Concilio *Boy Scouts of America*. Si tiene alguna pregunta o desea comunicarse conmigo puede llamar al 787-614-7718.

Atentamente,



Profa. Hilda Ivette Izarry Morales
Estudiante – Investigadora

Vo.Bo.


Dra. Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente Comité Doctoral

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS**

18 de julio de 2019

Sr. Wagner López
Presidente
Distrito Yagüeka
Boy Scouts of America
Área suroeste, Puerto Rico

Estimado señor López:

Reciba por este medio mi saludo cordial y sinceros deseos de éxito en sus gestiones. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. Se espera trabajar con un diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo utilizando un cuestionario con el propósito de medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros. La investigación permitirá conocer cómo perciben los jóvenes escutistas de 11 a 17 años a sus líderes en las diversas actividades a las que éstos son expuestos a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America* en Puerto Rico.

Por esta razón, en su calidad de Presidente del Distrito Yagüeka, solicitamos su colaboración para llevar a cabo una prueba piloto en Sabana Grande y la investigación formal en coordinación con los líderes Scout (*Scoutmasters*) de Aguadilla, Mayagüez y Cabo Rojo. Esto es, una vez se obtenga la autorización del Presidente del Concilio *Boy Scouts of America*, Dr. Ángel Velázquez. La investigadora coordinará con usted las visitas a las facilidades físicas de reunión de los jóvenes escutistas con sus padres y *Scoutmasters*.

Los jóvenes escutistas participarán de manera voluntaria. Sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad. No se requerirá su nombre o información alguna que los identifique. Esto considerando lo señalado por el curso CITI (Programa de Educación en Ética de la Investigación) que he tomado. La información se manejará de forma confidencial para estar en cumplimiento con los

requisitos establecidos por la Junta de Revisión Institucional de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, (IRB) por sus siglas en inglés.

Estamos conscientes que esta aprobación está sujeta a la evaluación del Comité para la Protección de Seres Humanos en la Investigación, quien determinará la viabilidad de este estudio. Sin embargo, es importante comunicarle a usted nuestra intención de realizar el estudio en su distrito una vez se obtenga la autorización de este Comité y del Presidente del Concilio *Boy Scouts of America*. Si tiene alguna pregunta o desea comunicarse conmigo puede llamar al 787-614-7718.

Atentamente,

Hilda Ivette Irizarry Morales

Prof. Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante – Investigadora

Vo.Bo. *Mary Luz Martínez Aldebol*
Dra. Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente Comité Doctoral

**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS**

18 de julio de 2019

Sra. Maribel Medina
Presidente
Distrito Guaitiao
Boy Scouts of America
Área norte, Puerto Rico

Estimado señora Medina:

Reciba por este medio mi saludo cordial y sinceros deseos de éxito en sus gestiones. Soy estudiante doctoral del Programa de Educación de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto de San Germán, en la especialidad de Gerencia y Liderazgo Educativos.

Actualmente trabajo en mi propuesta de investigación, cuyo título es: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros*. Se espera trabajar con un diseño no experimental, cuantitativo y descriptivo utilizando un cuestionario con el propósito de medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros. La investigación permitirá conocer cómo perciben los jóvenes escutistas de 11 a 17 años a sus líderes en las diversas actividades a las que éstos son expuestos a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America en Puerto Rico*.

Por esta razón, en su calidad de Presidente del Distrito Guaitiao, solicitamos su colaboración para llevar a cabo la investigación formal en coordinación con los Scoutmasters de Guaynabo, San Juan y Trujillo Alto. Esto es, una vez se obtenga la autorización del Presidente del Concilio *Boy Scouts of America*, Dr. Ángel Velázquez. La investigadora coordinará con usted las visitas a las facilidades físicas de reunión de los jóvenes escutistas con sus padres y Scoutmasters.

Los jóvenes escutistas participarán de manera voluntaria. Sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad. No se requerirá su nombre o información algunas que los identifique. Esto considerando lo señalado por el curso CITI (Programa de Educación en Ética de la Investigación) que he tomado. La información se manejará de forma confidencial para estar en cumplimiento con los

requisitos establecidos por la Junta de Revisión Institucional de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, (IRB) por sus siglas en inglés.

Estamos conscientes que esta aprobación está sujeta a la evaluación del Comité para la Protección de Seres Humanos en la Investigación, quien determinará la viabilidad de este estudio. Sin embargo, es importante comunicarle a usted nuestra intención de realizar el estudio en su distrito una vez se obtenga la autorización de este Comité y del Presidente del Concilio *Boy Scouts of America*. Si tiene alguna pregunta o desea comunicarse conmigo puede llamar al 787-614-7718.

Atentamente,

Hilda Ivette Irizarry Morales
Prof. Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante – Investigadora

Vo.Bo. *Mary Luz Martínez Aldebol*
Dra. Mary Luz Martínez Aldebol
Presidente Comité Doctoral

Apéndice I.

Carta colaboración para llevar a cabo el Estudio Piloto y la Investigación



BOY SCOUTS OF AMERICA
PUERTO RICO COUNCIL

13 de agosto de 2019

Profa. Hilda Ivette Irizarry Morales
Estudiante - Investigadora
Universidad Interamericana de Puerto Rico
Recinto de San Germán
Programa Graduado en Educación

RE: Propuesta de investigación

Saludos cordiales:

He recibido su carta de solicitud para la realización del estudio: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del líder Scout y su relación con la motivación de logros con los jóvenes de 11 a 17 años de la rama Boy Scouts de nuestro Concilio en Puerto Rico.*

Estamos dispuestos a colaborar con dicha investigación una vez el Comité para la Protección de Seres Humanos en la Investigación y la Junta de Revisión Institucional de la Universidad Interamericana aprueben la viabilidad de este estudio. Estaremos coordinando con usted y los Scoutmasters las visitas a los distritos seleccionados: Guaitiao y Yagueka. Además, fomentaremos la participación de los jóvenes en este primer estudio realizado sobre el movimiento escutista en Puerto Rico según acordado en nuestra reunión del 19 de septiembre de 2018.

Le deseamos éxito en su encomienda.

Atentamente,

Dr. Ángel M. Velázquez Torres
Presidente Junta de Directores
Concilio de Puerto Rico
Boy Scouts of America
Guaynabo, Puerto Rico

452 Esmeralda Ave., Suite 102
PM00641
Guaynabo, P.R. 00969
P. 787-790-0323 F. 787-790-0357
www.bsapri.org
A United Way Community Partner

Prepared. For Life.™



Apéndice J.

Hoja asentimiento informado de los participantes para el Estudio Piloto



UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

**HOJA DE ASENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES
EN EL ESTUDIO PILOTO**

Título de la Investigación:

Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

I. Propósito de esta investigación

El propósito de este estudio piloto es saber cómo tú percibes la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de tu Scoutmaster y cómo te motiva a alcanzar tus logros.

La inteligencia emocional es reconocer nuestras emociones y comprender los sentimientos de los demás para resolver diferentes situaciones.

En este estudio piloto participarán 20 jóvenes que:

- a) Pertenecen a la rama *Boys Scouts* del Concilio *Boy Scouts of America* en Puerto Rico (ambos sexos).
- b) Tienen 11 a 17 años.
- c) Están en una de las tropas de los distritos noreste o suroeste.
- d) Aceptan participar de forma voluntaria.
- e) Confirman participación mediante el uso de botones de SI o No que se muestran en los documentos de consentimiento y asentimiento tanto ellos como sus padres o encargados.

II. Procedimiento

Para participar de este estudio vas a contestar un cuestionario electrónicamente a través de la plataforma *Google Docs* bajo la carpeta de Formularios. Podrás acceder de forma privada al mismo a través de un correo electrónico provisto. El cuestionario tiene cuatro partes. En la primera parte solamente escribes el nombre de tu distrito. Las otras tres partes tienen 35 oraciones. Usarás una escala del 1 al 5 para marcar qué tanto estás de acuerdo o en desacuerdo con cada oración. La parte dos te ayuda a describir



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

cómo percibes la inteligencia emocional de tu *Scoutmaster*. La parte tres te ayuda a describir los comportamientos que demuestra tu líder y la parte cuatro se refiere como percibes que tu *Scoutmaster* te motiva para alcanzar logros.

III. Riesgos

Este cuestionario tiene muy poco de riesgo para tí. Puedes marcar con un **CLIC** las respuestas que prefieras. Para disminuir el que te sientas mal o temeroso porque no puedas contestar alguna oración o que te puedas sentir identificado o que tengas miedo se te afecte tu privacidad, la investigadora te explicará previamente mediante un video explicativo el proceso para que te sientas confiado mientras llenas el cuestionario. También te explicará que tu participas de forma voluntaria y que puedes dejar de contestar el cuestionario en cualquier momento sin que seas castigado. No estás obligado a contestarlo.

IV. Beneficios

Los resultados del estudio piloto no se darán a conocer en público. Sólo se utilizarán para aceptar que se puede confiar en llenar este cuestionario. La aportación o beneficio que tu participación proveerá a la investigación implicará una mejor selección de *Scoutmasters* a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America* en Puerto Rico.

V. Cláusula de confidencialidad

En este cuestionario no se pide que te identifiques con tu nombre, así que puedes estar confiado en que tus respuestas tampoco te identificarán. No hay respuestas buenas o malas, son sólo respuestas. Este cuestionario tendrá asignado un código numérico, pero no tu nombre. Cuando completes el cuestionario electrónico, deberás dar clic en el botón de *submit* y cerrarás la ventana.

La información que se obtenga con este cuestionario es confidencial y anónima. Todos los documentos que se usen durante esta investigación, la investigadora los guardará en un dispositivo electrónico portátil y lo archivará bajo llaves por 3 años. Después de estos 3 años, este dispositivo será destruido.

VI. Compensación

Si tú decides participar como voluntario en este estudio recibirás un bolígrafo como compensación a vuelta de correo dirigido a su tropa para ser distribuidos por el líder. Tu participación no afectará tu membresía como escutista.



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

IX. Voluntariedad

Tu participación es totalmente voluntaria. Si no deseas participar no te afecta en ninguna forma tus actividades escutistas. Si decides participar tendrás derecho a salirte de contestar el cuestionario en cualquier momento que quieras sin ser castigado ni tampoco se afecta tu membresía como escutista.

VIII. Responsabilidades del participante

Acepto participar de forma voluntaria en este estudio. Entiendo que mis responsabilidades como participante son:

Contestar electrónicamente en la plataforma de *Google Docs* y en la fecha acordada, el cuestionario. El tiempo para contestar el cuestionario será de veinte a veinticinco minutos o el tiempo que sea necesario para ti. Este cuestionario estará disponible en la carpeta de *Formularios de Google Docs* y podrás accederlo de forma privada a través de un enlace de correo electrónico.

XI. Aceptación del participante

Certifico que mediante una conferencia virtual y un video explicativo de este documento me explicaron los procedimientos y condiciones para participar en esta investigación y acepto participar voluntariamente en la misma marcando lo siguiente. (Tú tienes la opción de recibir copia de este documento electrónico).

NOTA: FAVOR DE MARCAR CON UN CLIC EN UNO DE LOS DOS BOTONES A CONTINUACION:



SI participo.



NO participo.

Mes/día/año

Nombre del investigador (Letra de molde)

Firma del investigador
(mes/día/año)



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

De tener alguna duda o pregunta relacionada a esta investigación o tus derechos como participante puedes comunicarte con:

IAUPR Institutional Review Board
PO BOX 363255 SAN JUAN, PR 00936-3255
787-766-1912, ext. 2213

De surgirte alguna otra duda o pregunta puedes comunicarte con la investigadora en:

Hilda Ivette Irizarry Morales
787-614-7718
hirizarry6217@intersg.edu
Investigadora

Dra. Mary Luz Martínez Martínez
787-308-1663
mary_martinez_aldebol@intersg.edu
Presidente de tesis



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

Apéndice K.

Hoja informativa para el *Scoutmaster*, para el Estudio Piloto



UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
CENTRO DE ESTUDIOS GRADUADOS
PROGRAMA DOCTORAL EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

HOJA INFORMATIVA PARA EL SCOUTMASTER SOBRE EL ESTUDIO PILOTO

Título: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros.*

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

Estimado Scoutmaster:

Saludos cordiales. Usted está invitado a participar del estudio piloto de una investigación que representa el trabajo de disertación para obtener el grado de doctor en Gerencia y Liderazgo Educativos. Esta investigación está dirigida por la Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, Catedrática del Programa Graduado en Educación.

El propósito de éste es determinar cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros. Los criterios para colaborar con el estudio son: a) Ser un miembro adulto (masculino y femenino) de 21 años de edad o más registrado en *Boy Scouts of America*, que presta servicios como voluntario o profesional) b) Estar nombrado por la organización para dirigir una tropa de *Boy Scouts*.

Este estudio piloto pretende confirmar la confiabilidad del instrumento: Cuestionario IE-LTF-ML-2019 (Inteligencia Emocional-Liderazgo Transformacional-Motivación de Logros-2019) para medir la percepción de los jóvenes escutistas sobre su líder Scout. Pretende, además, refinar los procedimientos de administración y las técnicas de análisis. Su participación será completamente voluntaria y solo le requerirá: Convocar a los padres y/o tutores a una reunión en las facilidades físicas de las tropas en sus respectivos distritos. El Scoutmaster no administrará el cuestionario a los participantes. Además, no debe estar en el lugar al momento

de administrar el cuestionario a los jóvenes escutistas. El cuestionario ha sido construido por la investigadora para realizar este estudio y será administrado por ella.

El mismo consiste en 35 reactivos que se miden con una escala Likert de cinco puntos el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Se estima que el tiempo requerido para contestarlo fluctuará entre veinte a veinticinco minutos. Los datos se analizarán y presentarán en forma grupal y estarán disponibles una vez finalizada la investigación.

El participar en la investigación no conlleva riesgos a su salud y seguridad. De igual forma no recibirá remuneración económica por su participación. La información obtenida será utilizada con los mayores estándares de confidencialidad y es considerada anónima. Para garantizar la confidencialidad del proceso de la investigación se protegerá su identidad y la de los participantes obviando datos que puedan identificarlos fácilmente. Al usted firmar y entregar esta hoja informativa, estará accediendo a colaborar con este estudio. El que usted no desee participar de esta investigación, no representará repercusión negativa alguna en su área de trabajo voluntario.

Agradezco su colaboración en la investigación.

Certifico que he leído este documento en el que se me explica los procedimientos y condiciones para formar parte de esta investigación y acepto a participar voluntariamente en la misma.

Firma de la Investigadora

Fecha

Firma del Scoutmaster

Fecha

De tener alguna duda o pregunta en relación con esta investigación o sobre sus derechos como participante puede comunicarse con:

IAUPR Institutional Review Board
P.O. Box 363255
San Juan, Puerto Rico 00936 – 3255
Telf. 787-766-1912 Ext. 2213

De surgir alguna otra duda o pregunta puede comunicarse con la investigadora:

Hilda Ivette Irizarry Morales al (787) 614 – 7718 o hirizarry6217@intersg.edu o con la presidenta del Comité de Disertación: Dra. Mary Luz Martínez al (787) 308 - 1663 mary_martinez_aldebol@intersg.edu

Apéndice L.

Hoja consentimiento de los padres de participantes para el Estudio Piloto



UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

**HOJA DE CONSENTIMIENTO DE LOS PADRES O ENCARGADOS DE LOS
PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO PILOTO**

Título de la Investigación:

Percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

I. Propósito de esta investigación

El propósito de esta investigación es determinar cuál es la percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros. *La inteligencia emocional es reconocer nuestras emociones y comprender los sentimientos de los demás para resolver diferentes situaciones.*

Este estudio piloto pretende confirmar la confiabilidad del instrumento elaborado por la investigadora el cual se utilizará para realizar este estudio: El mismo se titula: Cuestionario IE-LTF-ML-2019 (Inteligencia Emocional-Liderazgo Transformacional- Motivación de Logros-2019) y su propósito es medir la percepción de los jóvenes escultistas sobre su Scoutmaster. Pretende, además, refinar los procedimientos de administración y las técnicas de análisis.

La muestra del estudio piloto estará compuesta de 20 participantes que cumplan con los siguientes criterios: a) Pertenecer a la rama *Boys Scouts* del Concilio *Boy Scouts of America* en Puerto Rico (ambos sexos); b) Edad 11 a 17 años; c) Estar en una tropa del suroeste; d) Confirmar participación mediante el uso de botones de Sí o No que se muestran en los documentos de consentimiento y asentimiento tanto ellos como sus padres o encargados.

II. Procedimiento

La participación de su hijo(a) en esta prueba piloto consistirá en contestar el cuestionario electrónicamente a través de la plataforma *Google Docs* bajo la carpeta de Formularios. Su hijo(a) podrá acceder de forma privada al mismo a través de un correo electrónico provisto. El mismo contiene 35 reactivos o premisas. El cuestionario está



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

dividido en cuatro partes. La primera parte corresponde a indicar a cuál distrito pertenece el participante y las otras tres partes contienen afirmaciones para que indique según la escala Likert de cinco puntos su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. La parte dos corresponde a describir la percepción de los jóvenes sobre la inteligencia emocional de su Scoutmaster. La parte tres corresponde a la descripción de los comportamientos que exhibe líder y la parte cuatro se refiere a la percepción que tiene el joven escutista sobre la motivación de logros del Scoutmaster.

Se estima que el tiempo requerido para contestarlo fluctuará entre veinte a veinticinco minutos o el tiempo que necesite su hijo(a). El cuestionario se ofrecerá en reunión virtual con las tropas en sus respectivos distritos. En todo momento la confidencialidad de los participantes será protegida y se garantizará la confidencialidad de los datos obtenidos.

III. Riesgos

Esta prueba puede considerarse de riesgos mínimos. Tiene la flexibilidad para marcar con un CLIC la respuesta que más se aproxime a las preferencias del participante (su hijo/a). Para minimizar cualquier malestar que el participante (su hijo/a) pueda experimentar ante el temor de no poder contestar alguna premisa y/o ser identificado, o ante algún temor a la invasión a su privacidad, la investigadora, mediante un video explicativo orientará antes de la administración del cuestionario a los participantes sobre la confidencialidad durante toda la investigación. De igual manera, su hijo(a) será orientado sobre la voluntariedad de su participación y su derecho a retirarse del proceso en cualquier momento sin ser sancionado en forma alguna.

IV. Beneficios

Los resultados del estudio piloto no se publicarán y sólo se utilizarán para validar la confiabilidad del instrumento. La aportación o beneficio que tu participación proveerá a la investigación implicará una mejor selección de Scoutmasters a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America* en Puerto Rico.

V. Cláusula de confidencialidad

En el cuestionario se protegerá su identidad de su hijo(a) obviando datos demográficos que puedan identificarlo fácilmente. Se mantendrá la confidencialidad de las respuestas que provea el participante (su hijo/a) ya que el instrumento no será identificado con su nombre. El mismo se le asignará un código numérico con lo cual se garantizará la confidencialidad del participante. Una vez haya completado el cuestionario electrónico, el participante, deberá dar clic en el botón de submit y cerrar la ventana.



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

La información que se obtenga con este cuestionario es confidencial y anónima. Todos los documentos que se usen durante esta investigación, la investigadora los guardará en un dispositivo electrónico portátil y lo archivará bajo llaves por 3 años. Después de estos 3 años, este dispositivo será destruido.

VI. Compensación

Si usted decide que su hijo(a) participe como voluntario en este estudio recibirá un bolígrafo como compensación a vuelta de correo dirigido a su tropa para ser distribuidos por el líder. La participación de su hijo(a) no afectará su membresía como escutista.

VII. Voluntariedad

La participación de su hijo(a) será totalmente voluntaria. El no querer participar no representará repercusión alguna en las actividades escutistas. De igual manera, si su hijo(a) decide participar tendrá derecho a retirarse del proceso en cualquier momento sin ser sancionado en forma alguna y sin que se afecte su membresía como escutista.

VIII. Responsabilidades del participante

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. Entiendo que las responsabilidades del participante (mi hijo/a) son:

1. Contestar electrónicamente en la plataforma de Google Docs y en la fecha acordada, el cuestionario. El tiempo para contestar el cuestionario será de veinte a veinticinco minutos o el tiempo que sea necesario para ti. Este cuestionario se estará disponible en la carpeta de Formularios de Google Docs y podrás accederlo de forma privada a través de un correo electrónico
2. Se entiende que las actividades mencionadas no se excluyen entre sí.

IX. Aceptación del participante

Certifico que mediante conferencia virtual y un video explicativo de este documento me explicaron los procedimientos y condiciones para participar en esta investigación y acepto que mi hijo(a) participe voluntariamente en la misma. (Usted tiene la opción de recibir copia de este documento electrónico).



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021

NOTA: FAVOR DE MARCAR CON UN CLIC EN UNO DE LOS DOS BOTONES A CONTINUACION:



Si autorizo participación.



NO autorizo participación.

Mes/día/año

Nombre del investigador (Letra de molde)

Firma del investigador
(mes/día/año)

De tener alguna duda o pregunta con relación a esta investigación o sus derechos como participante puede comunicarse con:

IAUPR Institutional Review Board
PO BOX 363255 SAN JUAN, PR 00936-3255
787-766-1912, ext. 2213

De surgir alguna otra duda o pregunta puede comunicarse con la investigadora en:

Hilda Ivette Irizarry Morales
787-614-7718
hirizarry6217@intersg.edu
Investigadora

Dra. Mary Luz Martínez Martínez
787-308-1663
mary_martinez_aldebol@intersg.edu
Directora de tesis



Approved: July 21, 2020
Expires: July 21, 2021

Apéndice M.

Hoja asentimiento informado de los participantes para la Investigación



UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

**HOJA DE ASENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS PARTICIPANTES
EN LA INVESTIGACIÓN**

Título de la Investigación:

Percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

I. Propósito de esta investigación

El propósito de este estudio es saber cómo tú percibes la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional de tu Scoutmaster y cómo te motiva a alcanzar tus logros.

La inteligencia emocional es reconocer nuestras emociones y comprender los sentimientos de los demás para resolver diferentes situaciones.

En este estudio participarán 200 jóvenes que:

- a) Pertenecen a la rama *Boys Scouts* del Concilio *Boy Scouts of America* en Puerto Rico (ambos sexos).
- b) Tienen 11 a 17 años.
- c) Están en una de las tropas de los distritos noreste o suroeste.
- d) Aceptan participar de forma voluntaria.
- e) Confirman participación mediante el uso de botones de Sí o No que se muestran en los documentos de consentimiento y asentimiento tanto ellos como sus padres o encargados.

II. Procedimiento

Para participar de este estudio vas a contestar un cuestionario electrónicamente a través de la plataforma *Google Docs* bajo la carpeta de Formularios. Podrás acceder de forma privada al mismo a través de un correo electrónico provisto. El cuestionario tiene



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

cuatro partes. En la primera parte solamente escribes el nombre de tu distrito. Las otras tres partes tienen 35 oraciones. Usarás una escala del 1 al 5 para marcar qué tanto estás de acuerdo o en desacuerdo con cada oración. La parte dos te ayuda a describir cómo percibes la inteligencia emocional de tu Scoutmaster. La parte tres te ayuda a describir los comportamientos que demuestra tu líder y la parte cuatro se refiere como percibes que tu Scoutmaster te motiva para alcanzar logros.

III. Riesgos

Este cuestionario tiene muy poco de riesgo para tí. Puedes marcar con un **CLIC** las respuestas que prefieras. Para disminuir el que te sientas mal o temeroso porque no puedas contestar alguna oración o que te puedas sentir identificado o que tengas miedo se te afecte tu privacidad, la investigadora te explicará previamente mediante un video explicativo el proceso para que te sientas confiado mientras llenas el cuestionario. También te explicará que tu participas de forma voluntaria y que puedes dejar de contestar el cuestionario en cualquier momento sin que seas castigado. No estás obligado a contestarlo.

IV. Beneficios

Cuando este estudio se termine lo podrás encontrar completo en las bibliotecas de los recintos de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. La aportación o beneficio que tu participación proveerá a la investigación implicará una mejor selección de Scoutmasters a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America* en Puerto Rico.

V. Cláusula de confidencialidad

En este cuestionario no se pide que te identifiques con tu nombre, así que puedes estar confiado en que tus respuestas tampoco te identificarán. No hay respuestas buenas o malas, son sólo respuestas. Este cuestionario tendrá asignado un código numérico, pero no tu nombre. Cuando completes el cuestionario electrónico, deberás dar clic en el botón de submit y cerrarás la ventana.

La información que se obtenga con este cuestionario es confidencial y anónima. Todos los documentos que se usen durante esta investigación, la investigadora los guardará en un dispositivo electrónico portátil y lo archivará bajo llaves por 3 años. Después de estos 3 años, este dispositivo será destruido.

VI. Compensación

Si tú decides participar como voluntario en este estudio recibirás un bolígrafo como compensación a vuelta de correo dirigido a su tropa para ser distribuidos por el líder. Tu participación no afectará tu membresía como escultista.



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

IX. Voluntariedad

Tu participación es totalmente voluntaria. Si no deseas participar no te afecta en ninguna forma tus actividades escultistas. Si decides participar tendrás derecho a salirte de contestar el cuestionario en cualquier momento que quieras sin ser castigado ni tampoco se afecta tu membresía como escultista.

VIII. Responsabilidades del participante

Acepto participar de forma voluntaria en este estudio. Entiendo que mis responsabilidades como participante son:

Contestar electrónicamente en la plataforma de Google Docs y en la fecha acordada, el cuestionario. El tiempo para contestar el cuestionario será de veinte a veinticinco minutos o el tiempo que sea necesario para ti. Este cuestionario estará disponible en la carpeta de Formularios de Google Docs y podrás accederlo de forma privada a través de un enlace de correo electrónico.

IX. Aceptación del participante

Certifico que mediante conferencia virtual y un video explicativo de este documento me explicaron los procedimientos y condiciones para participar en esta investigación y acepto participar voluntariamente en la misma marcando lo siguiente. (Tú tienes la opción de recibir copia de este documento electrónico).

NOTA: MARCA CON UN CLIC EN UNO DE LOS DOS BOTONES A CONTINUACION:



Si participo.

De tener alguna
relacionada a



NO participo.

duda o pregunta
esta investigación o

Mes/día/año

Nombre del investigador (Letra de molde)

Firma del investigador
(mes/día/año)

tus derechos como participante puede comunicarte con:

IAUPR Institutional Review Board
PO BOX 363255 SAN JUAN, PR 00936-3255
787-766-1912, ext. 2213



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

De surgirle alguna otra duda o pregunta puedes comunicarte con la investigadora en:

Hilda Ivette Irizarry Morales
787-614-7718
hirizarry6217@intersg.edu
Investigadora

Dra. Mary Luz Martinez Martinez
787-308-1663
mary_martinez_aldebol@intersg.edu
Presidente de tesis



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

Apéndice N.

Hoja informativa para el *Scoutmaster*, para la Investigación



UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
CENTRO DE ESTUDIOS GRADUADOS
PROGRAMA DOCTORAL EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

HOJA INFORMATIVA PARA EL SCOUTMASTER SOBRE LA INVESTIGACIÓN

Título: *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros.*

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

Estimado Scoutmaster:

Saludos cordiales. Usted está invitado a participar de una investigación que representa el trabajo de disertación para obtener el grado de doctor en Gerencia y Liderazgo Educativos. Esta investigación está dirigida por la Dra. Mary Luz Martínez Aldebol, Catedrática del Programa Graduado en Educación.

El propósito de éste es determinar cuál es la percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros. Los criterios para colaborar con el estudio son: a) Ser un miembro adulto (masculino y femenino) de 21 años de edad o más registrado en *Boy Scouts of America*, que presta servicios como voluntario o profesional) b) Estar nombrado por la organización para dirigir una tropa de *Boy Scouts*.

Su participación será completamente voluntaria y solo le requerirá: Convocar a los padres y/o tutores a una reunión en las facilidades físicas de las tropas en sus respectivos distritos. El Scoutmaster no administrará el cuestionario a los participantes. Además, no debe estar en el lugar al momento de administrar el cuestionario a los jóvenes escutistas. El cuestionario ha sido construido por la investigadora para realizar este estudio y será administrado por ella. El mismo consiste en 35 reactivos que miden con una escala Likert de cinco puntos el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Se estima que el

tiempo requerido para contestarlo fluctuará entre veinte a veinticinco minutos. Los datos se analizarán y presentarán en forma grupal y estarán disponibles una vez finalizada la investigación.

El participar en la investigación no conlleva riesgos a su salud y seguridad. De igual forma no recibirá remuneración económica por su participación. La información obtenida será utilizada con los mayores estándares de confidencialidad y es considerada anónima. Para garantizar la confidencialidad del proceso de la investigación se protegerá su identidad y la de los participantes obviando datos que puedan identificarlos fácilmente. Al usted firmar y entregar esta hoja informativa, estará accediendo a colaborar con este estudio. El que usted no desee participar de esta investigación, no representará repercusión negativa alguna en su área de trabajo voluntario.

Agradezco su colaboración en la investigación.

Certifico que he leído este documento en el que se me explica los procedimientos y condiciones para formar parte de esta investigación y acepto a participar voluntariamente en la misma.

Firma de la Investigadora

Fecha

Firma del Scoutmaster

Fecha

De tener alguna duda o pregunta en relación con esta investigación o sobre sus derechos como participante puede comunicarse con:

IAUPR Institutional Review Board
P.O. Box 363255
San Juan, Puerto Rico 00936 – 3255
Telf. 787-768-1912 Ext. 2213

De surgir alguna otra duda o pregunta puede comunicarse con la investigadora:

Hilda Ivette Irizarry Morales al (787) 614 – 7718 hirizarry6217@intersg.edu o con la presidenta del Comité de Disertación: Dra. Mary Luz Martínez al (787) 308 - 1683
mary_martinez_aldebol@intersg.edu

Apéndice O:

Hoja de consentimiento de los padres de los participantes para la Investigación



UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

**HOJA DE CONSENTIMIENTO DE LOS PADRES O ENCARGADOS DE LOS
PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN**

Título de la Investigación:

Percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

I. Propósito de esta investigación

El propósito de esta investigación es determinar cuál es la percepción de los jóvenes escultistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros.

La inteligencia emocional es reconocer nuestras emociones y comprender los sentimientos de los demás para resolver diferentes situaciones.

La muestra de la investigación estará compuesta de 200 participantes que cumplan con los siguientes criterios: a) Pertenecer a la rama *Boys Scouts* del Concilio *Boy Scouts of America* en Puerto Rico (ambos sexos); b) Edad 11 a 17 años; c) Estar en una tropa de los distritos norte o suroeste; d) Confirmar participación mediante el uso de botones de Sí o No que se muestran en los documentos de consentimiento y asentimiento tanto ellos como sus padres o encargados

II. Procedimiento

La participación de su hijo(a) en esta investigación consistirá en contestar un cuestionario electrónicamente a través de la plataforma *Google Docs* bajo la carpeta de Formularios. Su hijo(a) podrá acceder de forma privada al mismo a través de un correo electrónico provisto. El cuestionario contiene 35 reactivos o premisas. Está dividido en cuatro partes. La primera parte corresponde a indicar a cuál distrito pertenece el participante y las otras tres partes contienen afirmaciones para que indique según la escala Likert de cinco puntos su grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. La parte dos corresponde a describir la percepción de los jóvenes sobre la inteligencia emocional de su Scoutmaster. La parte tres corresponde a la descripción de los comportamientos que exhibe líder y la parte cuatro se refiere a la percepción que tiene el joven escultista sobre la motivación de logros del Scoutmaster.



Approved: September 28,
2020
Expires: September 28, 2021

Se estima que el tiempo requerido para contestarlo fluctuará entre veinte a veinticinco minutos o el tiempo que necesite su hijo(a). El cuestionario se ofrecerá en una reunión virtual con las tropas en sus respectivos distritos. En todo momento la confidencialidad de los participantes será protegida y se garantizará la confidencialidad de los datos obtenidos.

III. Riesgos

Esta prueba puede considerarse de riesgos mínimos. Tiene la flexibilidad para marcar con un CL/C. La respuesta que más se aproxime a las preferencias del participante (su hijo/a). Para minimizar cualquier malestar que el participante (su hijo/a) pueda experimentar ante el temor de no poder contestar alguna premisa y/o ser identificado, o ante algún temor a la invasión a su privacidad, la investigadora, mediante un video explicativo orientará antes de la administración del cuestionario a los participantes sobre la confidencialidad durante toda la investigación. De igual manera, su hijo(a) será orientado sobre la voluntariedad de su participación y su derecho a retirarse del proceso en cualquier momento sin ser sancionado en forma alguna.

IV. Beneficios

Los resultados del estudio estarán disponibles en las bibliotecas de los recintos de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. La aportación o beneficio que tu participación proveerá a la investigación implicará una mejor selección de *Scoutmasters* a través de los diversos programas desarrollados por la organización *Boy Scouts of America* en Puerto Rico.

V. Cláusula de confidencialidad

En el cuestionario se protegerá identidad de su hijo(a) obviando datos demográficos que puedan identificarlo fácilmente. Se mantendrá la confidencialidad de las respuestas que provea el participante (su hijo/a) ya que el instrumento no será identificado con su nombre. El mismo se le asignará un código numérico con lo cual se garantizará la confidencialidad del participante. Una vez haya completado el cuestionario electrónico, el participante, deberá dar *click* en el botón de *submit* y cerrar la ventana.

La información que se obtenga con este cuestionario es confidencial y anónima. Todos los documentos que se usen durante esta investigación, la investigadora los guardará en un dispositivo electrónico portátil y lo archivará bajo llaves por 3 años. Después de estos 3 años, este dispositivo será destruido.



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

VI. Compensación

Si usted decide que su hijo(a) participe como voluntario en este estudio recibirá un bolígrafo como compensación a vuelta de correo dirigido a su tropa para ser distribuidos por el líder. La participación de su hijo(a) no afectará su membresía como escutista.

VII. Voluntariedad

Su participación será totalmente voluntaria. El no querer participar no representará repercusión alguna en las actividades escutistas. De igual manera, si su hijo(a) decide participar tendrá derecho a retirarse del proceso en cualquier momento sin ser sancionado en forma alguna y sin que se afecte su membresía como escutista.

VIII. Responsabilidades del participante

Acepto participar voluntariamente en esta investigación. Entiendo que las responsabilidades del participante son:

1. Contestar electrónicamente en la plataforma de Google Docs y en la fecha acordada, el cuestionario. El tiempo para contestar el cuestionario será de veinte a veinticinco minutos o el tiempo que sea necesario para ti. Este cuestionario se estará disponible en la carpeta de Formularios de Google Docs y podrás accederlo de forma privada a través de un correo electrónico
2. Se entiende que las actividades mencionadas no se excluyen entre sí.

IX. Aceptación del participante

Certifico que mediante conferencia virtual y un video explicativo de este documento me explicaron los procedimientos y condiciones para participar en esta investigación y acepto que mi hijo(a) participe voluntariamente en la misma. (Usted tiene la opción de recibir copia de este documento electrónico).

NOTA: FAVOR DE MARCAR CON UN CLIC EN UNO DE LOS DOS BOTONES A CONTINUACION:



Si autorizo participación



No autorizo participación.

Mes/día/año



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

Nombre del investigador (Letra de molde)

Firma del investigador
(mes/día/año)

De tener alguna duda o pregunta con relación a esta investigación o sus derechos como participante puede comunicarse con:

IAUPR Institutional Review Board
PO BOX 363255 SAN JUAN, PR 00936-3255
787-766-1912, ext. 2213

De surgir alguna otra duda o pregunta puede comunicarse con la investigadora en:

Hilda Ivette Irizarry Morales
787-614-7718
hirizarry6217@intersg.edu
Investigadora

Dra. Mary Luz Martínez Martínez
787-308-1663
mary_martinez_aldebol@intersg.edu
Directora de tesis



Approved: September 30,
2020
Expires: September 30, 2021

Apéndice P.

Plan de Manejo de Eventos Adversos



UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE PUERTO RICO
RECINTO DE SAN GERMÁN
PROGRAMA GRADUADO EN EDUCACIÓN
ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCATIVOS

PLAN DE MANEJO DE EVENTOS ADVERSOS

Título de la Investigación:

Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros

Investigadora: Hilda Ivette Irizarry Morales

La investigación puede afrontar los siguientes contratiempos:

El participante decide retirarse de la investigación.

Solución: La investigadora convocará una cantidad mayor de participantes a la cantidad mínima recomendada por los expertos. Se agradecerá a los participantes que decidan retirarse de la investigación.

El participante se siente indisposto durante la administración del cuestionario.

Solución: La investigadora contactará al contacto de la clínica psicológica de la Universidad Interamericana, San Germán de ocurrir algún evento psicológico grave. Además, se contactará al Director de Salud y Seguridad del Concilio de Boy Scouts of America en Puerto Rico, Dr. Juan José Ramírez al 787-594 6791 para activar el protocolo de emergencias. En adición, la investigadora contactará a los Servicios de Ayuda Psiquiátrica y Psicológica de ASSMCA-Línea PAS (Programa de Asistencia Social) al 1-800-981-0023.

Véase Apéndice R: Carta de Colaboración de la Clínica Psicológica de la Universidad Interamericana, San German, PR.

El participante puede abandonar la investigación cuando lo desee. No se esperan situaciones adversas de tipo emocional.



En el caso de que un participante se sienta incómodo como resultado de las preguntas que debe contestar se puede retirar voluntariamente y no se le requerirá tomar virtualmente el cuestionario en otro día.



Apéndice Q.

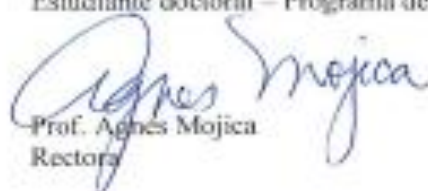
Carta colaboración Clínica Psicológica San Germán



Universidad Interamericana de Puerto Rico
Recinto de San Germán

9 de junio de 2020

Hilda I. Irizarry
Estudiante doctoral – Programa de Educación


Prof. Agnes Mojica
Rectora

**CONTESTACIÓN: SOLICITUD DE CARTA DE COLABORACIÓN – CLÍNICA DE
CONSULTORÍA Y SERVICIOS PSICOLÓGICOS**

Reciba un saludo cordial de nuestra parte.

Acusamos recibo de su carta donde nos solicita una carta de colaboración para que la Clínica de Consultoría y Servicios Psicológicos pueda asistir emocionalmente, en caso de ser necesario, a algún participante de la investigación titulada *Percepción de los jóvenes escutistas sobre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional del Scoutmaster y su relación con la motivación de logros*. Le informamos por este medio que debe realizar los trámites necesarios relacionados con la Junta de Revisión Institucional. Una vez tenga dicha aprobación estaríamos disponibles para colaborar con lo solicitado, según la normativa vigente y de acuerdo a las circunstancias del momento.

Estamos a sus órdenes para aclarar cualquier duda relacionada a este asunto y le felicitamos por este proyecto.

vste



Approved: July 22, 2020
Expires: July 22, 2021