



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo  
en los jefes de departamento y servicio del Hospital  
Regional Docente de Trujillo 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en gestión en los servicios de la salud

**AUTORES:**

**Br. Grecia Isabel Campos Ulloa**

**Br. Juan Carlos Roque Baca**

**ASESOR:**

**Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos**

**SECCIÓN:**

Ciencias Médicas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de los servicios de salud/ liderazgo

**Perú – 2018**

**Página del jurado**

DRA. ANA VILMA PERALTA IPARRAGUIRRE

.....

**PRESIDENTE**

MG. DIAZ AGREDA JORGE LUIS

.....

**SECRETARIO**

DRA. ELIANA JACKELINE GUZMAN AVALOS

.....

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

En memoria a mi padre, Diego, a mi madre Lindaura por todo el esfuerzo que se impuso para sacar adelante a mis hermanos y a Margarita, hermana mayor por sus sugerencias y consejos.

A Lili mi esposa por su constante apoyo, compañía y ánimo a mis hijos Fabián, Paula y Andrea, por motivarme cada día a superarme.

**Juan Carlos Roque Baca.**

Dedicado a mis amados padres José A. Campos Ramírez, Eufemia A. Ulloa Gonzales y hermanos por su apoyo incondicional en mi crecimiento personal, espiritual y profesional.

A mi querido Esposo Julio Caballero Gonzales por seguir paso a paso mis anhelos de superación con paciencia y ánimo.

**Grecia Isabel Campos Ulloa.**

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestro agradecimiento al Hospital Regional Docente de Trujillo, en especial, a los jefes de departamento y servicio que contribuyeron para la realización de dicha investigación y a la Universidad César Vallejo.

A los psicólogos que colaboraron en la validación de los instrumentos y a todas las personas que ayudaron a la concretización de esta investigación.

Un reconocimiento especial, a la Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos, por la asesoría constante y apoyo a lo largo de la elaboración de la investigación.

A los profesores de la maestría de Gerencia en el Servicio de salud que con su experiencia y conocimientos nos motivaron a continuar nuestro desarrollo profesional.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

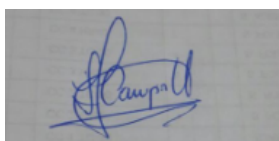
Yo Grecia Isabel Campos Ulloa identificada con DNI 43932677 y Juan Carlos Roque Baca identificado DNI: 18167541 estudiantes del Programa Maestría en Gestión en los Servicios de Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 14 Agosto del 2018



-----  
Grecia Isabel Campos Ulloa

DNI 43932677



-----  
Juan Carlos Roque Baca

DNI: 18167541

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presentamos el trabajo de investigación titulado “Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018”, con la finalidad de determinar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión en los Servicios de Salud.

**Br. Grecia Isabel Campos Ulloa**

**Br. Juan Carlos Roque Baca**

## INDICE

PÁGINA DEL JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática:.....	10
1.2. Trabajos previos: .....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema: .....	14
1.4. Formulación del problema: .....	20
1.5. Justificación del estudio: .....	20
1.6. Hipótesis:.....	21
1.7. Objetivos.....	22
II. MÉTODO. ....	23
2.1. Diseño de investigación:.....	23
2.2. Variables, operacionalización:.....	236
2.3. Población y muestra: .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad: .....	26
2.5. Métodos de análisis de datos: .....	28
2.6. Aspectos éticos:.....	28
III. RESULTADOS.....	290
IV. DISCUSIÓN .....	37
V. CONCLUSIÓN .....	412
VI. RECOMENDACIONES .....	423
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:.....	434
VIII. ANEXOS.....	467
Anexo 1: Instrumentos .....	467
Anexo 2: Matriz de consistencia .....	165
Anexo 3: Consentimiento informado.....	68
Anexo 4: Constancia de la institución que acredite la realización del trabajo .....	69
Anexo 5: Otras tablas estadísticas.....	150

## RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo durante el periodo de Abril- Junio del 2018. Se utilizó un diseño de investigación descriptivo correlacional, participaron 33 jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo (varones y mujeres); para lo cual se aplicó los instrumentos siguientes: El inventario Emocional de Baron para medir la inteligencia emocional y El cuestionario de Estilos de Dirección para medir los estilos de liderazgo (estilo coercitivo, estilo orientativo, estilo afiliativo, estilo participativo, estilo imitativo y estilo capacitador). Para establecer la relación entre las dos variables se utilizó el coeficiente de Spearman.

Los resultados encontrados fueron que el 33.3% de los jefes presentan inteligencia emocional alta, promedio y bajo a la vez; en cuanto a los estilos de liderazgo, el 54.5% de los jefes presentan un estilo orientativo, el 54.5% con estilo imitativo nivel medio, 45.5% con estilo participativo nivel medio, 42.4% con estilo coercitivo nivel medio, 39.4% con estilo capacitador nivel medio y el 36.4% con estilo afiliativo nivel medio.

Se concluyó que la correlación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo coercitivo, orientativo, afiliativo, participativo, imitativo y capacitadores no es significativa.

**PALABRAS CLAVES:** Inteligencia Emocional, Estilos de Dirección, Estilo Coercitivo, Estilo Orientativo, Estilo Afiliativo, Estilo Participativo, Estilo Imitativo, Estilo Capacitador.



## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and the leadership styles of the heads of departments and services of the Teaching Regional Hospital of Trujillo during the period of April-June 2018. A descriptive correlational research design was used, participated 33 heads of department and service of the Regional Teaching Hospital of Trujillo (men and women); for which the following instruments were applied: The Emotional Inventory of Baron to measure emotional intelligence and the Questionnaire of Management Styles to measure leadership styles (coercive style, guiding style, affiliative style, participatory style, imitative style and trainer style). ). The Spearman coefficient was used to establish the relationship between the two variables.

The findings were that the 33.3% of bosses are emotional intelligence high, average and low at the same time; in terms of styles of leadership, 54.5% of bosses have a style guideline, 54.5% with imitative style mid-level, 45.5% with mid-level participative style, 42.4% stylish coercive mid-level, 39.4 trainer style mid-level with 36.4% % with mid-level affiliative style.

It was concluded that the correlation between emotional intelligence and coercive, orientative, affiliative, participatory, imitative and capacitative leadership styles is not significant.

**KEY WORDS:** Emotional Intelligence, Directional Styles, Collective Style, Orientative Style, Participatory Style, Imitative Style, Trainer Style.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática:

Los centros laborales en el transcurso del tiempo realizaron cambios en su estructura funcional y distribución de tareas de los integrantes hasta en debatir cual es la mejor idea de solución que se pueda aplicar en la problemática de la organización, por ello con los últimos alcances científicos crearon estrategias para conseguir el éxito, mejorando día a día su clima organizacional y productividad.

En las épocas más antiguas sin estar presente el término líder ni inteligencia emocional, las organizaciones funcionaban en dirección vertical, autoritaria y basada en la estructura de un jefe y sus subordinados, provocando poco involucramiento, desánimo, desinterés y trabajar sin razonamiento ni juicio propio para conseguir las metas del jefe inmediato; es entonces que en el siglo xx ingresan conceptos nuevos de liderazgo e inteligencia emocional que combinándolos en una organización ha generado involucramiento, trabajo en equipo, aspiraciones de auto logro, comunicación asertiva, generar estrategias dinámicas para trabajar y lidiar a su vez con cada uno de los diferentes perfiles de los integrantes de la organización. Mendo (2000)

Así mismo en el mundo de las organizaciones de salud es primordial contar con líderes que dirijan y logren los objetivos de las organizaciones de salud como Hospitales, centros de salud o postas tanto en el ámbito estatal como privadas, el perfil del líder varia por los cambios constantes de las economías mundiales pues enfrenta desafíos y retos que exigen nuevas competencias, perspectivas e intervenciones. (Murensky, 2000)

Las habilidades emocionales en las personas son una condición para desplegar otras habilidades como las cognitivas, racionales y toma de decisiones siendo estas necesarias en las jefaturas de los departamentos y servicios de las instituciones de salud.

Así Goleman (1999) respecto a las organizaciones manifiesta que se quejan de las pocas o escasas aptitudes sociales, dificultades para aceptar críticas y actitudes agresivas por tanto la inteligencia emocional es una herramienta para la identificación de líderes y un instrumento para el desarrollo de un eficaz liderazgo. (Palmer, Walls, Burgess & Stough, 2001)

Los estudios acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo se han realizado mayormente en países desarrollados (Sosik & Megerian, 1999; George, 2000; Barling, Slater & Kelloway, 2000; Palmer, Walls, Burgess & Stough, 2001; Gardner & Stough, 2002; Prati, Douglas, Ferris, Ammeter, & Buckley, 2003; Mandell & Pherwani, 2003; Rosete & Ciarrochi, 2005; Vrab, 2007; Alston, 2009). Estos estudios encontraron que la inteligencia emocional se encuentra relacionada con el liderazgo.

En las instituciones latinoamericanas de salud se ha observado que El mayor reto del líder médico o profesional de salud es mantener un equilibrio equitativo entre sus intereses (especialidad y/o departamento) y las exigencias del sistema sanitario. La principal tarea es aprender, pensamiento crítico, superarse, medir y gerenciar los procesos, desarrollar un ambiente de trabajo equilibrado, armónico y gratificante facilitando la comunicación, el trabajo en equipo, propiciar la creatividad y la innovación; las habilidades para liderar se aprenden mientras más practiquen. (Carrada 2003)

En Latinoamérica existe pocas investigaciones referente al tema, sobre todo en organizaciones de salud países como México, Colombia, Brasil y argentina reportan información en investigaciones en estilos de liderazgo transformacional y transaccional en enfermeras y también acerca de la inteligencia emocional independiente del liderazgo en contextos educativos y empresariales. En el Perú se ha encontrado estudios para medir la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los gerentes de las instituciones bancarias, en docentes, en municipalidades, más no estudios que relacionen la inteligencia emocional con los estilos de liderazgo en organizaciones de salud.

Por tanto el Hospital Regional Docente de Trujillo siendo una institución de mayor resolución en salud donde está organizado por 16 jefaturas de departamento y 17

jefes de servicio requiere de jefes líderes estratégicos y capacitadores con una inteligencia emocional alta, con capacidad resolutive de problemas cotidianos del personal y del usuario, funcionalidad y estructura, generar cálidos ambientes de trabajo, tiempo de calma para los pacientes y fluidez de servicios en esta institución donde se labora.

Sin embargo en dicha institución presenta escasa comunicación entre el personal, abuso de autoridad, relaciones interpersonales inadecuadas, estilos de liderazgo poco eficaz, baja tolerancia a la frustración, inadecuado manejo de la ira, dificultades para trabajar en equipo y resolver problemas, negligencia médica, de gestión y administrativa, por ello realizamos esta investigación.

Por la presente investigación se podrá plantear actividades y acciones de mejora.

## **1.2. Trabajos previos:**

### **NIVEL INTERNACIONAL:**

Claudia Patricia Rosas Gómez (2017) realizó un trabajo titulado la Influencia de la inteligencia emocional con el liderazgo y en la organización en Bogotá, cuyo objetivo es identificar la inteligencia emocional y la importancia del liderazgo de las organizaciones, obteniendo resultados, una alta relación (0.90) entre la Inteligencia Emocional y Liderazgo. Dentro de sus conclusiones es generar confianza y responsabilidad construyendo adecuados modelos de liderazgo, buscar la necesidad de relación entre líder y cultura organizacional que afectan en su funcionamiento, desarrollar capacidades y habilidades para entender las necesidades de los integrantes de la organización así llegar a obtener un vínculo entre líder y organización, cronogramas de capacitación donde los líderes manejen sus emociones, entiendan y comprendan a su organización.

Lucía Carolina Barbosa Ramírez (2013), realizó una investigación sobre Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá, su misión es plasmar estilos de liderazgo, competencias de líder eficiente

y el nivel de habilidades de la inteligencia emocional en jefes, trabajó con una muestra de 108 colaboradores, tipo descriptivo y usando como instrumentos de trabajo el Cuestionario de autoevaluación de Inteligencia Emocional y el cuestionario MLQ5 corto para estilos de liderazgo, finalmente se obtuvo como resultados un número mayor de conductas de liderazgo transformacional que el de liderazgo transaccional con pocas competencias personales y sociales. Se concluyó principal es que los líderes se evalúan más con actitudes de liderazgo transformacional que de liderazgo transaccional.

### **NIVEL NACIONAL:**

Bustamante Panez, Sheilla; Kawakami Okada, Roxana y, Reátegui Medina, Sandro (2013), presentó como trabajo de investigación titulado la Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú, teniendo como misión evaluar la relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo, una muestra de 102 gerentes bancarios, siendo un tipo de trabajo cuantitativo y diseño correlacional, se usó el cuestionario Baron y el cuestionario MLQ 5X-Short, para los estilos de liderazgo; se encontró un 65% de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional y un 35% de relación entre la inteligencia emocional y el de liderazgo pasivo-evitativo.

Llayqui Lazo, Christian (2012), investigaron los Niveles de inteligencia emocional y la relación con estilos de liderazgo en los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Pucallpa, utilizando un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 124 enfermeros, empleando dos instrumentos uno para inteligencia emocional y estilos de liderazgo; usando la prueba de correlación de Pearson. Encontrando un 78,2% de aptitudes personales y el liderazgo democrático y un 62.9% de inteligencia emocional y el liderazgo democrático; concluyendo que no existe el grado de significancia entre los niveles de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los enfermeros del Hospital Regional de Pucallpa.

No se encontraron investigaciones científicas referentes a las variables de estudios en ámbito local.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema:**

La inteligencia emocional es la destreza emocional y cognitivo a favor de comprender el procesamiento de la información de la mejor manera y acercándose a la realidad Mayer (2001). En tanto para Goleman (1999) la inteligencia emocional “es identificar nuestros sentimientos y del entorno, incentivarlos y manejar nuestras convivencias con uno mismo o los demás”, lo que implica el autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales; establece que el Cociente Emocional y el Cociente Intelectual se complementan lo que se manifiesta en las interrelaciones que se producen. Se refiere además a “la habilidad de identificar el concepto de las emociones y su entorno, ejercer razonamiento sobre los problemas con la capacidad de abstraer emociones, manejo de sentimientos, entender la información emocional y dirigirlos”. Mayer, Caruso y Salovey (1999)

Por otro lado Baron (1997) refiere es “una lista de habilidades no-cognitivas, emocionales, individuales y sociales que incentivan a la capacidad autónoma para enfrentar con eficiencia los dilemas y lo que pide el entorno”, por tal motivo propone en su inventario EQ-I cinco factores relacionados como: Capacidad intrapersonal, capacidad interpersonal, afrontamiento del estrés, adaptabilidad y motivación.

Así mismo Damasio expresa que las emociones se obtienen por un proceso fisiológico que suceden en nuestro organismo, ya que las emociones son el resultado de la mezcla con nuestro cerebro donde el lóbulo frontal se responsabiliza de los sentimientos y las emociones. A parte de ello tenemos otros modelos como el de Cooper y Sawaf “Cuatro Pilares”, por su composición lo que incluye la alfabetización, rapidez, profundidad y alquimia emocional; el modelo de Rovira (1998) encierra ciertas dimensiones como la asertividad, reconocimiento propios de los sentimientos y emociones, sabiduría para expresarse, manejo de sentimientos y emociones, empatía, toma de decisiones y deseos de superación.

También tenemos el modelo de Vallés y Vallés (1999), donde enumera ciertas habilidades como autoconocimiento, automotivación, tolerancia de frustraciones, establecer sentido a la negociación que anula las situaciones estresantes, resalta los acontecimientos importantes, auto reforzarse, ser positivo, auto dirigirse y

control de pensamientos, auto razonamiento, defenderse con el diálogo, aceptar críticas constructivas, desechar innecesario, conocer el comportamiento de los demás, escucha activa, valorar las opiniones positivas, divertirse, sentido del humor, realista, autoconfianza, dinamismo, adaptabilidad a nuevas situaciones y mostrarse emocionalmente equilibrado.

Cabe mencionar que el modelo Secuencial de Autorregulación Emocional “lo califica en tres categorías como regulación anticipatoria, exploratoria y de control donde se adquiere repertorio o recursos nuevos para mantener el ajuste y /o equilibrio emocional”. Bonano (2001). Finalmente el modelo de procesos de Barret y Gross (2001), incluye el proceso de selección de la situación para influenciar emociones y modificar la situación generando un nuevo impacto emocional, despliegue observacional, cambios cognitivos y modulación de la respuesta al influenciar.

Por otro lado el liderazgo se describe como una relación funcional mutua entre el líder y su entorno fusionado para satisfacer las necesidades y cumplir sus objetivos; es cuando el líder ejerce influencia en las personas orientándolo hacia sus objetivos que implica capacidad de motivación y a la vez que los subordinados lo perciban como instrumento a seguir, lograr sus objetivos y satisfacer sus necesidades. Chiavenato (2002)

Así mismo Koontz y Weihrich (2001), menciona que el liderazgo es el arte de persuadir al individuo con que de manera voluntaria y asertiva realicen esfuerzos para lograr objetivos comunes, llevar al individuo a perseguir la misma misión y lograr la finalidad de las organizaciones ; por otro lado Goberna (2001), define al liderazgo como el poder y la autoridad. En tanto Silíceo y Angulo en el 2001 resalta que el líder debe tener conductas de inspiración, cualidades de generosidad, valentía, convicción, sabiduría, riesgo y las conductas de interrelación para guiar una organización. Por su parte Cueva (2006) señala que el liderazgo es el representante principal es decir es el que dirige a los individuos hacia un rumbo en particular de acuerdo a las políticas, sus procedimientos y funciones para lograr metas únicamente de la organización.

Según Goleman (2011), el líder es capaz de afectar el trabajo y los resultados de los individuos por lo que es importante identificar cuándo y cómo debe cambiar de estilo solo sea necesario actuando con flexibilidad al emplear los estilos de liderazgo, algunos estudios afirman que cada estilo se relaciona con un componente distinto de la inteligencia emocional que son: También en el estilo coercitivo, poco efectivo porque perjudica el clima de la organización, no existe flexibilidad, la toma de decisión es vertical, se evidencia un sentir de menos precio al no tomar en cuenta la opinión de los demás, al no haber responsabilidad anula las iniciativas de los integrantes, crea resentimientos, poca involucramiento y deficiente compromiso con el trabajo; sin embargo en casos de urgencia es válido tener este tipo de estilo.

En el estilo orientativo o visionario, el líder moviliza a su entorno hacia una sola dirección, persigue el desarrollo personal, es positivo pero si exagera se mostrará muy protagonista siendo innecesario en un equipo que tiene deseos del éxito. Por otro lado en el estilo afiliativo o inspiracional, es donde el equipo es lo primero, piensa que la gente son primero, busca armonía, calma y tranquilidad, es empático y muy positivo sin embargo puede llevar a un clima de relajación pues priorizan a los individuos y sus emociones por encima de las responsabilidades y las metas, trabajan para que sus colaboradores se sientan complacidos y que la relación sea armónica y de pertenencia.

El estilo participativo llamado democrático, donde busca consenso, comunicación eficiente, trabajo coordinado, sin embargo no resalta porque puede observarse con falta de carácter pero le sirve para adquirir nuevas ideas cuando la visión no es clara. Así mismo con el Estilo Imitativo o egocéntrico pone la valla muy alta y a su estilo, anula la motivación y creatividad, crea frustraciones, el líder se califica con un alto desempeño, lo ejemplifica, persiste hacer su trabajo cada vez mejor, inmediata y exige que cumplan estándares específicos, identifica rápidamente al integrante con bajo rendimiento y a la vez exige superación de lo contrario los reemplaza de inmediato; sin embargo en la búsqueda del perfeccionismo destruye el clima organizacional. Y para el estilo Capacitador llamado coach es donde los prepara para el futuro, expositivo, excelentes delegando funciones, ofrece desafíos, retos, pacientes a la espera de los resultados de los objetivos trazados



y están dispuestos a tolerar dilemas mayores porque para ellos la experiencia siempre es sinónimo de aprendizaje continuo.

Respecto a la relación de las variables de la inteligencia emocional y estilos de liderazgo Goleman (2000), observó seis estilos de liderazgo que se relacionan con diversos aspectos de la inteligencia emocional: líderes coercitivos, autoritario, aspiracionales, democráticos, imitativos y capacitadores. Ello refiere que los que logran manejar cuatro o más estilos de liderazgo desarrollarán un mejor clima organizacional y resultados óptimos; también explicó que las emociones son el eje medular del proceso de liderazgo y la inteligencia emocional, ambas participan en la efectividad de los líderes e identifica cinco elementos como el desarrollo de metas y objetivos colectivos, sentimientos de agradecimiento y valoración del trabajo, incentivar entusiasmo, confianza, optimismo, compañerismo, flexibilidad en la toma de decisiones y la identidad de la organización.

Así Dasborough (2006) ha confirmado que los líderes expresan respuestas emocionales en los empleados en sus lugares de trabajo por tanto el liderazgo es un proceso cargado de emoción y el líder quien dirige sus emociones y su empatía con el entorno es más eficiente.

Sin embargo Mayer (2008) concluye que en los problemas con la medición de la inteligencia emocional, las investigaciones ponen en sobremesa el importante papel de las emociones en las relaciones sociales, de manera singular la inteligencia emocional en el rol empresarial que se inicia en el papel de las emociones en el liderazgo y la necesidad de tener en las empresas líderes conscientes y proactivos en el manejo de las emociones de ellos mismos y sus seguidores. En el caso de Humphrey (2002) manifiesta que el liderazgo es intrínsecamente un proceso emocional donde los líderes evidencian estados emocionales, transmiten y manejan emociones y estados de ánimo en los empleados.

Para Ashkanasy & Daus (2002) describen que las emociones juegan un papel importante en la comprensión de organizaciones y en la visión a la enseñanza de liderazgo. Se recomienda que los gerentes organicen eventos afectivos, capacitación y desarrollo para el reconocimiento emocional, enseñen a los empleados a evaluar manifestaciones emocionales, y desarrollen la inteligencia

emocional en los empleados y dirigentes. Finalmente Tunner (2004), plantea que en la selección de un buen líder el coeficiente emocional es un indicador clave que contribuye un 80 por ciento al éxito del desempeño eficiente del rol de líder y jefe. La inteligencia emocional sirve entonces como un criterio de selección para identificar líderes eficaces y se convierte en una pauta para desarrollar destrezas de liderazgo efectivo.

Por otro lado la gerencia se denomina al conjunto de empleados de alta calificación que se encarga de dirigir y gestionar los asuntos de una institución, también al cargo que ocupa el director general (o gerente) de la empresa quien cumple funciones de coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos. Se responsabiliza del éxito o el fracaso de un negocio, se encarga que los integrantes del grupo subordinen sus deseos individuales para alcanzar los objetivos comunes por lo que debe aportar su liderazgo, inteligencia emocional, conducción y capacidad de coordinación. Un gerente suele cumplir con cuatro funciones simultáneas: el planeamiento, la organización, la dirección y el control. (Porto, 2008)

En su perfil profesional los gerentes de servicios de salud son responsables de la prestación eficiente y eficaz de los servicios de salud a la población. Esto puede implicar la gestión del funcionamiento de hospitales, consultorios y servicios generales de salud. Es probable que se encarguen de la gestión de proyectos y recursos, incluyendo personal, financiación, equipos y edificios, por lo que debe adaptarse y trabajar bajo presión a diferentes situaciones y desafíos, buenas relaciones interpersonales, gestionar contactos, recursos y proyectos, toma de decisiones informadas, resolución de problemas y entrega de resultados, priorización, saber negociar y demostrar determinación, motivación y compromiso, gestionar cambios e imprevistos; además de necesitar habilidades de liderazgo, organización y de planificación, comunicación verbal y escrita. Tobar (2002)

Dentro los nuevos desafíos de gestión definen a la organización como un conjunto coordinado de recursos con la disposición de alcanzar una misión lo que implique el destacado desempeño del recurso humano. Su mayor desafío es generar

certezas a sus integrantes, usuarios y/o proveedores en un círculo de caracterizado de incertidumbre y turbulencias constantes.

Hace casi unos veinte años las organizaciones funcionaban con esquema mecanizado donde los problemas debían centralizarse en un núcleo reducido y el resto de los miembros actúan de engranaje es decir es era un trabajo acrítico, estable y rutinario; en los ochenta se direcciona hacia la calidad tomando puntos evaluativos del control y garantía lo que nos condujo a descubrir deficiencia en el recurso humano. Hoy por hoy el nuevo desafío de la gestión requiere una importante y valiosa participación en las organizaciones que es la gestión del conocimiento pues la informática brinda nuevos paradigmas para la resolución de problemas, de las ciencias fácticas y disciplinas sociales se convierten en facilitadores que apoyan el análisis decisional. Tenemos a la vez los desafíos estratégicos que consideran a la organización como la resultante de voluntad y habilidades mecánicas que consideran a la organización como un conjunto de engranajes resumiéndose en el desafío del ser que implica conocer la misión que se desea alcanzar en la institución, el desafío del hacer que induce a saber las funciones y acciones adecuadas para lograr los objetivos trazados y el desafío del estar es conocer el punto de apoyo en el cual se desarrollan las acciones. Involucra un modelo de división del trabajo, una cultura interna y la articulación con el ambiente externo con competidores y eventuales aliados. Studin (2002)

Gerenciar una organización de salud, implica gestionar el liderazgo y el personal en pro de mejores resultados, revisar temporalmente su organización y sus estructuras de gestión para responder a los nuevos desafíos. Así mismo, contribuye con un modelo de liderazgo para el cambio como facilitador efectivo para el mejoramiento de los servicios de salud. Además, el liderazgo es eficaz para la gestión y cumple un rol fundamental en el logro de un cambio exitoso en una cultura organizacional, lo cual se consigue mediante la creación y aplicación de programas novedosos de liderazgo e investigaciones.

La formación en liderazgo del personal de salud es un medio que permite aportar con los resultados de la gerencia de las organizaciones de salud y una carrera exitosa e implica un compromiso de la dirección con el bienestar de

los equipos de trabajo, utilizando habilidades de Inteligencia Emocional. Cabe mencionar que en las organizaciones de salud se requiere que los clínicos cuenten con una óptima Inteligencia Emocional, habilidades de liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas para que puedan producir cambios, tanto en el nivel institucional como interpersonal, habilidades requeridas para mantener la mejora del comportamiento y los cambios de todos los involucrados en la atención de clientes, usuarios y pacientes. Pizon (2014)

#### **1.4. Formulación del problema:**

¿Se relaciona la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio:**

La investigación es conveniente para los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo pues facilita el autoconocimiento, competitividad y generar habilidades cognitivas aplicadas a los estilos de liderazgo de acuerdo a su problemática de servicio; pues los investigadores del presente trabajo de investigación somos testigos inéditos presenciales de jefes autoritarios con estilos de liderazgo egocéntricos, coercitivos, rutinarios que perjudican el trabajo en equipo dando como resultado un pésimo clima organizacional, desánimo de sus integrantes, deficiente involucramiento y no conseguir las metas en común. Por ello el tema de investigación dará cabida a realizar ciertas actividades en favor de una eficiente gestión y en el perfeccionamiento de la calidad del servicio, teniendo presente que las emociones influyen en el nivel de rendimiento, en el equilibrio o desequilibrio emocional, así como la relación con nuestras autoridades, personal administrativo y asistencial. Así mismo ampliar los conocimientos científicos en favor de la gestión de los servicios de salud y para investigaciones futuras referente a la temática de los profesionales de la salud.

## **1.6. Hipótesis:**

### **1.6.1. Hipótesis General:**

La inteligencia emocional se relaciona con los estilos de liderazgo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

### **1.6.2. Hipótesis Específicas:**

H1: La inteligencia emocional se relaciona con el estilo de liderazgo coercitivo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

H2: La inteligencia emocional se relaciona con el estilo de liderazgo orientativo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

H3: La inteligencia emocional se relaciona con el estilo de liderazgo afiliativo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

H4: La inteligencia emocional se relaciona con el estilo de liderazgo democrático de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

H5: La inteligencia emocional se relaciona con el estilo de liderazgo imitativo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

H6: La inteligencia emocional se relaciona con el estilo de liderazgo capacitador de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

## **1.7. Objetivos:**

### **1.7.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo Abril-Junio 2018.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

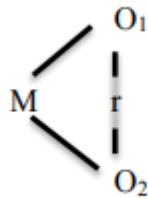
- Identificar la inteligencia emocional de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Identificar los estilos de liderazgo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo coercitivo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo orientativo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo afiliativo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo democrático de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.

- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo imitativo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.
- Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo capacitador de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación:

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional, según Hernández, Fernández, & Baptista (2014) donde el esquema es el siguiente:



Dónde:

M = 33 jefes de departamento y servicio del HRDT.

O1 = Medición de la Inteligencia emocional.

O2 = Medición del estilo de liderazgo.

r = correlación entre variables.

### 2.2. Variables, operacionalización:

#### 2.2.1 Variables

VARIABLE 1 Inteligencia Emocional

VARIABLE 2 Estilos de liderazgo

## 2.2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	SUB VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Inteligencia Emocional		Baron (1997) La Inteligencia emocional es la habilidad para comprender y dirigir adaptativamente nuestras emociones.	Inventario emocional de Baron	Bajo Promedio Alto	Ordinal
Liderazgo	Goleman (2011) Liderazgo Coercitivo	Goleman (2011) Demanda conformidad inmediata.	Cuestionario de estilos de dirección	Bajo Medio Alto	Ordinal
	Liderazgo Orientativo.	Goleman (2011) Moviliza a las personas a su visión	Cuestionario de estilos de dirección	Bajo Medio Alto	Ordinal
	Liderazgo Afiliativo	Goleman (2011) Fomenta relaciones afectivas y armónicas.	Cuestionario de estilos de dirección	Bajo Medio Alto	Ordinal



	Liderazgo Participativo	Goleman (2011) Fomenta la participación y el consenso de sus integrantes.	Cuestionario de estilos de dirección	Bajo Medio Alto	Ordinal
	Liderazgo Imitativo	Goleman (2011) Espera excelencia y autonomía de su equipo.	Cuestionario de estilos de dirección	Bajo Medio Alto	Ordinal
	Liderazgo Capacitador	Goleman (2011) Desarrolla a su gente para el futuro.	Cuestionario de estilos de dirección	Bajo Medio Alto	Ordinal

### **2.3. Población y muestra:**

#### **2.3.1 Población**

La población estuvo conformada por los 33 jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.

#### **2.3.2 Muestra**

La muestra estuvo conformado por los 33 jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo.

### **2.3.3 Criterios de selección**

Criterios de inclusión:

- Mínimo un año en el cargo de jefatura
- Mayores de 40 años de edad

Criterios de exclusión:

- Menor de un año en el cargo de jefatura
- Menores de 40 años de edad
- Enfermedad mental diagnosticada

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:**

### **2.4.1 Técnica**

Se utilizó como técnica de trabajo la aplicación de encuestas.

### **2.4.2 Instrumento**

Para la investigación se utilizaron los siguientes cuestionarios:

- Inventario de Inteligencia Emocional de Baron.
- Cuestionario de estilos de liderazgo de Goleman.

Inventario de Inteligencia Emocional de Baron (1997) consta de 133 ítems, se aplica a partir de los 16 años, tiene 5 opciones para elegir: como rara vez, pocas veces, muchas veces y con mucha frecuencia, se puede aplicar de forma individual y colectiva, la evaluación dura de 30 a 40 minutos, la calificación es computarizada y evalúa las habilidades emocionales y sociales.

La prueba está compuesta por 5 componentes y 15 subcomponentes, los siguientes componentes son el Intrapersonal; el cual mide comprensión emocional de sí mismo, asertividad, auto concepto, autorrealización e independencia, el componente Interpersonal que abarca la empatía, relaciones

interpersonales y responsabilidad social, el componente de adaptabilidad con solución de problemas, prueba de la realidad y flexibilidad, el componente de manejo de estrés con la tolerancia al estrés y el control de impulsos y el componente del estado conformado por felicidad y optimismo.

Para la calificación de la prueba se establece el cociente emocional (CE) se inválida la prueba si hay 8 ítems o más omitidos, excluyendo el ítem 133. Si es mayor de 12 el índice de inconsistencia se inválida la prueba, para la obtención del CE general; se suman los puntajes directos de los 5 componentes, luego se resta los valores absolutos de los ítems 11, 20, 23, 31, 62, 108. Después se ubica esta suma total para obtener el puntaje del CE se convierte a percentiles y se concluye en categorías por mejorar, bueno y desarrollado.

Cuestionario de estilos de Dirección de Goleman (1997) consta de 36 ítems se aplica en adultos con cargos de jefatura, tiene 2 opciones para elegir y lo registrará dentro de los recuadros según sea su respuesta, la aplicación dura 15 minutos puede ser de forma individual y colectiva, la calificación es manual y evalúa los estilos de liderazgo.

La prueba está compuesta por 6 estilos de Dirección (coercitivo, orientativo, afiliativo, participativo, imitativo, y capacitador) con 6 ítems cada estilo, la calificación se realiza sumando 1 punto por cada recuadro y colocándolos en los recuadros de la columna que corresponda, se marca y pinta en la hoja del perfil para convertir el puntaje neto a percentiles y al final se establece las categorías alta media baja para cada estilo de dirección escogiendo los puntajes más altos de cada estilo.

### **2.4.3 Validez y confiabilidad**

#### **2.4.3.1 Inventario emocional de Baron**

El inventario de Baron fue adaptado por Nelly Ugarriza Chávez en el 2001, obteniendo 93 como alfa de Cronbach en la consistencia interna para los componentes CE y la validez de contenido se realizó de manera sistemática

mediante la elaboración, selección de los ítems y juicio de expertos. Así mismo los resultados en la validez convergente demuestran una intensa relación en los puntajes del inventario y el rendimiento laboral usando una escala de auto calificación que cubre el sentido de la competencia del trabajador en un número de dimensiones.

#### **2.4.3.2 Cuestionario de estilos de dirección**

El cuestionario de estilos de dirección fue validado mediante juicio de expertos y la confiabilidad establecida mediante una prueba piloto aplicada a los ex jefes de departamento y servicio del hospital regional docente de Trujillo, utilizando para ello el alfa de Cronbach igual a 0.93, y se demostró que dicho instrumento es válido y confiable.

#### **2.5. Método de análisis de datos:**

Se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 23 para el procesamiento de los datos y se describió los resultados utilizando tablas y cuadros para presentar las variables inteligencia emocional y estilos de liderazgo especificando el porcentaje de acuerdo a las categorías alto, medio y bajo respectivamente.

Para analizar la relación de las variables se llevó a cabo la prueba de normalidad utilizando la prueba estadística Shapiro Wilk, dado que hay una correlación no normal se utilizó el coeficiente de Spearman.

#### **2.6. Aspectos éticos:**

La investigación considero los principios bioéticos establecidos en la declaración de HELSINKI como la autonomía y la beneficencia. Se solicitará a los involucrados su respectivo consentimiento informado, anonimato en las evaluaciones psicométricas y la confidencialidad de la información de los resultados; esta investigación no ocasiona riesgo alguno en la salud mental y física de los involucrados pudiendo retirarse de la investigación en el momento desee.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1. Nivel de inteligencia emocional de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

<b>Nivel de inteligencia emocional</b>	<b>n<sub>o</sub></b>	<b>%</b>
Bajo	11	33.3
Promedio	11	33.3
Alto	11	33.3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Inventario de Inteligencia Emocional de Baron.

Interpretación:

En la tabla 1, se observa que el 33.3% de jefes su nivel de inteligencia emocional es bajo, el 33.3% de jefes su nivel de inteligencia emocional es promedio, y el 33.3% de jefes su nivel de inteligencia emocional es alto.

**Tabla 2. Nivel de los estilos de liderazgo de los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

Estilos de liderazgo		n <sub>o</sub>	%
Coercitivo	Bajo	13	39.4
	Medio	14	42.4
	Alto	6	18.2
Orientativo	Bajo	18	54.5
	Medio	4	12.1
	Alto	11	33.3
Afiliativo	Bajo	11	33.3
	Medio	12	36.4
	Alto	10	30.3
Participativo	Bajo	11	33.3
	Medio	15	45.5
	Alto	7	21.2
Imitativo	Bajo	11	33.3
	Medio	18	54.5
	Alto	4	12.1
Capacitador	Bajo	12	36.4
	Medio	13	39.4
	Alto	8	24.2
<b>Total</b>		<b>33</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Interpretación:

En la tabla 2, se observa que el 42.4% de los jefes presentan estilo coercitivo nivel medio, el 54.5% estilo orientativo nivel bajo, el 36.4% estilo afiliativo nivel medio, el 45.5% estilo participativo nivel medio, el 54.5% estilo imitativo nivel medio y el 39.4% estilo capacitador nivel medio.

**Tabla 3: Niveles de inteligencia emocional y del estilo de liderazgo coercitivo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

Estilos de liderazgo	Nivel de inteligencia emocional						Total		
	Bajo		Promedio		Alto		n <sub>o</sub>	%	
	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%			
	Bajo	3	9.1	3	9.1	7	21.2	13	39.4
Coercitivo	Medio	4	12.1	7	21.2	3	9.1	14	42.4
	Alto	4	12.1	1	3.0	1	3.0	6	18.2
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Estilos de liderazgo	Correlación de spearman	Probabilidad	Significancia
Coercitivo	-0.222	0.215	No significativo

Fuente Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que del 42.4% de los jefes con estilo de liderazgo coercitivo nivel medio, el 21.2% presenta una inteligencia emocional nivel promedio. Teniendo una correlación no significativa.

**Tabla 4: Niveles de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo orientativo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

Estilos de liderazgo	Nivel de inteligencia emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		n <sub>o</sub>	%
	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%		
Bajo	8	24.2	4	12.1	6	18.2	18	54.5
Orientativo Medio	2	6.1	2	6.1	0	0.0	4	12.1
Alto	1	3.0	5	15.2	5	15.2	11	33.3
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Estilos de liderazgo	Correlación de spearman	Probabilidad	Significancia
Orientativo	0.219	0.221	No significativo

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que del 54.5% de los jefes con estilo de liderazgo orientativo nivel bajo, el 24.2% presenta una inteligencia emocional nivel bajo. Teniendo una correlación no significativa.



**Tabla 5: Niveles de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo afiliativo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

Estilos de liderazgo	Nivel de inteligencia emocional						Total		
	Bajo		Promedio		Alto				
	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	
	Bajo	6	18.2	3	9.1	2	6.1	11	33.3
Afliativo	Medio	4	12.1	1	3.0	7	21.2	12	36.4
	Alto	1	3.0	7	21.2	2	6.1	10	30.3
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Estilos de liderazgo	Correlación de spearman	Probabilidad	Significancia
Afliativo	0.164	0.363	No significativo

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Interpretación:

En la tabla 5, se puede observar que del 36.4% de los jefes con estilo de liderazgo afiliativo nivel medio, el 21.2 % presenta una inteligencia emocional nivel alto. Teniendo una correlación no significativa.

**Tabla 6: Niveles de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo participativo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

Estilos de liderazgo	Nivel de inteligencia emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		n <sub>o</sub>	%
	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%		
Bajo	1	3.0	7	21.2	3	9.1	11	33.3
Participativo Medio	7	21.2	4	12.1	4	12.1	15	45.5
Alto	3	9.1	0	0.0	4	12.1	7	21.2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Estilos de liderazgo	Correlación de spearman	Probabilidad	Significancia
Participativo	-0.159	0.376	No significativo

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que del 45.5% de los jefes con estilo de liderazgo participativo nivel medio, el 21.2 % presenta una inteligencia emocional nivel bajo. Teniendo una correlación no significativa.

**Tabla 7: Niveles de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo imitativo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

Estilos de liderazgo	Nivel de inteligencia emocional						Total		
	Bajo		Promedio		Alto		n <sub>o</sub>	%	
	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%			
Bajo	2	6.1	5	15.2	4	12.1	11	33.3	
Imitativo	Medio	7	21.2	5	15.2	6	18.2	18	54.5
	Alto	2	6.1	1	3.0	1	3.0	4	12.1
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Estilos de liderazgo	Correlación de spearman	Probabilidad	Significancia
Imitativo	-0.158	0.380	No significativo

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Interpretación:

En la tabla 7, se observa que del 54.5% con estilo de liderazgo imitativo nivel medio, el 21.2 % presenta una inteligencia emocional nivel bajo. Teniendo una correlación no significativa.

**Tabla 8: Niveles de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo capacitador en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018**

Estilos de liderazgo	Nivel de inteligencia emocional						Total	
	Bajo		Promedio		Alto		n <sub>o</sub>	%
	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%	n <sub>o</sub>	%		
Bajo	3	9.1	5	15.2	4	12.1	12	36.4
Capacitación Medio	6	18.2	4	12.1	3	9.1	13	39.4
Alto	2	6.1	2	6.1	4	12.1	8	24.2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>11</b>	<b>33.3</b>	<b>33</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Estilos de liderazgo	Correlación de spearman	Probabilidad	Significancia
Capacitador	0.154	0.394	No significativo

Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.

Interpretación:

En la tabla 8, se observa que del 39.4% de los con estilo de liderazgo capacitador nivel medio, el 18.2% presenta una inteligencia emocional nivel bajo. Teniendo una correlación no significativa.

#### IV. DISCUSIÓN

En 1999, Goleman refiere que la inteligencia emocional “es identificar nuestros sentimientos y del entorno, incentivarlos y manejar nuestras convivencias con uno mismo o los demás”, lo que implica el autoconocimiento, autocontrol, automotivación, empatía y habilidades sociales, respecto a las organizaciones manifiesta deficientes aptitudes sociales, dificultades para aceptar críticas y actitudes agresivas por tanto la inteligencia emocional es una herramienta para la identificación de líderes y un instrumento para el desarrollo de un eficaz liderazgo. Así en la presente investigación se encontró que el 33.3% de los jefes su nivel de inteligencia emocional es bajo, el 33.3% de jefes su nivel de inteligencia emocional es promedio, y el 33.3% de jefes su nivel de inteligencia emocional es alto (Tabla 1), estos datos reflejan lo mencionado por Baron en el 1997 donde menciona ciertas habilidades no-cognitivas, emocionales, individuales y sociales que ayudan a la autonomía, combatir las divergencias y retos que a diario se presenta por lo que se presume que los jefes de departamento y servicio no presentan un nivel considerable más del 50% de estas capacidades mencionadas lo que permitiría un desenvolvimiento eficiente y una postura positiva frente a los conflictos en futuro por ende una deficiente gestión.

Por otro lado se encontró datos resaltantes que el 54.5% de los jefes presentan un estilo orientativo nivel bajo, 54.5% estilo imitativo nivel medio, 45.5% estilo participativo nivel medio, 42.4% estilo coercitivo nivel medio, 39.4% estilo capacitador nivel medio y el 36.4% estilo afiliativo nivel medio (Tabla 2). Estos datos se apoyan en Chiavenato en el 2002 donde describe al liderazgo como una relación funcional entre el líder y su entorno para satisfacer las necesidades y cumplir sus objetivos, el líder ejerce influencia en las personas de tal forma que los orienta hacia sus objetivos que implica capacidad de motivación y a la vez que los subordinados lo perciban como instrumento, Koontz y Weihrich en el 2001 menciona que el liderazgo es el arte de persuadir al individuo de manera voluntaria y asertiva, realizar esfuerzos para lograr objetivos comunes, llevar al individuo a perseguir la misma misión y lograr la finalidad de las organizaciones. Así mismo

los resultados también son respaldados por Goleman en el 2011 donde manifiesta que el líder es capaz de afectar el trabajo y los resultados de los individuos por lo que es importante identificar cuándo y cómo se debe cambiar de estilo y solo lo conseguirá actuando con flexibilidad al emplear los estilos de liderazgo coercitivo, orientativo, afiliativo, participativo, imitativo y participativo.

En el estilo coercitivo, el 42.4% de los jefes presenta un estilo de liderazgo coercitivo medio, de los cuales el 21.2% presenta una inteligencia emocional promedio, con una correlación no significativa (Tabla 3); estos datos se contraponen a Goleman en el 2011 que encuentra relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo coercitivo, afirmando que el estilo mencionado es poco efectivo porque perjudica el clima de la organización, no existe flexibilidad, la toma de decisión es vertical, se evidencia un sentir de menos precio al no tomar en cuenta la opinión de los demás y el no haber responsabilidad elimina las iniciativas de los integrantes pero en casos de emergencia es válido tener este estilo.

En el estilo orientativo, el 54.5% de los jefes presenta un estilo de liderazgo orientativo alto, de los cuales el 24.2% presenta una inteligencia emocional bajo, con una correlación no significativa (Tabla 4); estos datos se contraponen a Goleman en el 2011 que encuentra relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo orientativo o visionario, manifiesta que este estilo de liderazgo moviliza su entorno hacia una sola dirección, persigue el desarrollo personal, es positivo, pero si exagera se mostrará muy protagonista.

En el estilo afiliativo, el 36.4% de los jefes presenta un estilo de liderazgo afiliativo medio, de los cuales el 21.2 % presenta una inteligencia emocional alto, con una correlación no significativa (Tabla 5); estos datos contradicen a Goleman que en el 2011 que encuentra relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo afiliativo o inspiracional, refiriendo que este estilo se caracteriza por priorizar al equipo, pensar que la gente son primero, busca armonía, calma y tranquilidad, es empático y muy positivo sin embargo puede llevar a un clima de

relajo pues priorizan a los individuos y sus emociones por encima de las responsabilidades y las metas.

Según el estilo participativo, el 45.5% de los jefes presenta un estilo de liderazgo participativo medio, de los cuales el 21.2 % presenta una inteligencia emocional bajo, con una correlación no significativa(Tabla 6); contradiciendo la investigación de Bustamante; Kawakami y Reátegui en 2013 donde encontraron un 65% de relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional o participativo y la investigación de Goleman en 2011 que haya relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo participativo o democrático; donde manifiesta que se caracteriza por buscar consenso, comunicación eficiente, trabajo coordinado, sin embargo no resalta porque puede observarse con falta de carácter pero le sirve para adquirir nuevas ideas cuando la visión no es clara.

El estilo imitativo, el 54.5% de los jefes presenta un estilo de liderazgo imitativo medio, de los cuales el 21.2 % presenta una inteligencia emocional bajo, con una correlación no significativa(Tabla 7); dichos datos se contraponen a Goleman en el 2011 que encuentra relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo Imitativo o egocéntrico, que se caracteriza por poner la valla muy alta, anular la motivación y creatividad, crea frustraciones, el líder se califica con un alto desempeño, lo ejemplifica, persiste hacer su trabajo cada vez mejor, inmediata y exigir que cumplan estándares específicos, identificar rápidamente al integrante con bajo rendimiento y a la vez exigir superación de lo contrario los reemplaza de inmediato.

El estilo capacitador el 39.4% de los jefes presenta un estilo de liderazgo capacitador medio, de los cuales el 18.2% presenta una inteligencia emocional bajo, con una correlación no significativa (Tabla 8); estos datos se contraponen a Goleman en el 2011 que encuentra relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo Capacitador, también nominado coach cuya características son prepararse para el futuro, expositivo, excelentes delegando funciones, ofrece desafíos, retos, pacientes a la espera de los resultados de los

objetivos trazados y estar dispuestos a tolerar dilemas mayores porque para ellos la experiencia siempre ser sinónimo de aprendizaje continuo.

En cuanto a la correlación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgos coercitivo, orientativo, afiliativo, participativo, imitativo y capacitador se encontró que no existe correlación significativa. Coincidiendo con la investigación de Llayqui Lazo en el 2012 que encontró que no existe relación significativa entre los niveles de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, contradiciendo los estudios acerca de la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo realizados por Sosik & Megerian, 1999; George, 2000; Barling, Slater & Kelloway, 2000; Palmer, Walls, Burgess & Stough, 2001; Gardner & Stough, 2002; Prati, Douglas, Ferris, Ammeter, & Buckley, 2003; Mandell & Pherwani, 2003; Rosete & Ciarrochi, 2005; Vrab, 2007; Alston, 2009; también Goleman en el 2000, respecto a los seis estilos de liderazgo concluye que cada estilo se relaciona con diversos aspectos de la inteligencia emocional, los que logran manejar cuatro o más estilos de liderazgo desarrollan un mejor clima organizacional y mejores resultados. A sí mismo, se contrapone al estudio de Claudia Patricia Rosas Gómez en 2017 encuentra una alta relación entre inteligencia emocional y liderazgo en contraposición a los datos hallados por Humphrey en el 2002 donde evidencia la relación entre liderazgo e inteligencia emocional al afirmar que el liderazgo es intrínsecamente un proceso emocional donde los líderes evidencian estados emocionales, transmiten y manejan emociones y estados de ánimo en los empleados. Tunner en el 2004 plantea como requisito para la elección de un buen líder el coeficiente emocional y lo resalta como un indicador clave que contribuye en un 80 por ciento al éxito del desempeño eficiente del rol de líder y jefe. La inteligencia emocional entonces sirve como un criterio de selección para identificar líderes eficaces.



## V. CONCLUSIÓN

- Los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo en un 33% presentan inteligencia emocional alta.
- En los estilos de liderazgo en los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, presenta con mayor prevalencia en un 54.5% un estilo de liderazgo orientativo nivel bajo tan igual como el estilo de liderazgo imitativo con un nivel medio.
- En los estilos de liderazgo de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, presentan con menor prevalencia un 12.1% un estilo de liderazgo orientativo nivel medio tan igual como el estilo de liderazgo imitativo nivel alto.
- El 54.5% de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, presentan un estilo de liderazgo orientativo nivel bajo, de los cuales el 24.2% presentan una inteligencia emocional nivel bajo.
- En un 54.5% de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, presenta un estilo de liderazgo imitativo nivel medio, de los cuales el 21.2% presentan una inteligencia emocional nivel bajo.
- El 33.3% de los de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, presentan una inteligencia emocional nivel alto, de los cuales el 21.2% presentan un estilo de liderazgo coercitivo bajo.
- El 33.3% de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, presentan una inteligencia emocional nivel alto, de los cuales el 21.2% presentan un estilo de liderazgo afiliativo medio.
- Los estilos de liderazgo más usados por los de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, son los estilos coercitivo, orientativo, afiliativo e imitativo.
- La inteligencia emocional no se relaciona significativamente con el estilo de liderazgo coercitivo, orientativo, afiliativo, participativo, imitativo y capacitador de los jefes de departamentos y servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Es conveniente que los gestores de salud elaboren y apliquen programas y/o talleres trimestrales de estilos de liderazgo e inteligencia emocional para los trabajadores de las organizaciones de salud con el fin de mejorar su desempeño en la atención al usuario.
- Los gestores de salud deben asistir a capacitaciones y/o coaching de liderazgo efectivo en las organizaciones de salud, para empoderarse del talento humano que labora en la institución que dirigen.
- Permitir que se convoque a concurso las plazas de jefatura evaluándolos de manera particular con dichos instrumentos aplicados en esta investigación con resultados óptimos y a la vez eliminar los cargos de confianza.
- Sugerir e implementar como requisito indispensable dentro de la hoja de vida de cada trabajador, realicen cursos de liderazgo y de inteligencia emocional.
- Los futuros investigadores deberán utilizar los instrumentos de evaluación: el inventario de inteligencia emocional de Baron y el cuestionario de estilos de liderazgo de Goleman, en instituciones de salud para respaldar o contrastar los resultados obtenidos.
- Incluir dichos instrumentos de inteligencia emocional y estilos de liderazgo en el formato de evaluación de desempeño anual de los profesionales de la salud de las organizaciones de la salud como un indicador referencial de su perfil.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Baron, R. (2002). Baron emotional quotient short form: Technical manual. Toronto: Multi-Health Systems.
- Barbosa Ramírez, Lucía Carolina (2013). Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá, universidad y empresa.
- Brackett, M. A., Mayer, J. D. y Warner, R. M. (en prensa). Emotional intelligence and its relation to everyday behavior. *Personality and individual differences*.
- Brito Q, Campos F, Novick M. La negociación como instrumento de gerencia en los servicios de salud. En: OPS, editor. *Gestión de recursos humanos en las reformas sectoriales en salud: cambios y oportunidades*. Washington, D. C.: OPS; 1996. p. 93-112.
- Bustamante S., kawuakami R., Reategui S., (2010). *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*. Tesis para obtener el grado de magister en administración. Pontificia universidad católica del Perú.
- Carnota O. *Tecnologías gerenciales, una oportunidad para los sistemas de salud*. Panamá: Universidad de Panamá; 2005.
- Contreras, D. (2012). *Determinación de los tipos de liderazgo de las jefaturas de una empresa dedicada a la Comunicación Escrita de la ciudad de Guatemala*. Tesis. Guatemala: Universidad Rafael Landivar.
- Cooper, R. K. y Sawaf, A. (1997). *Executive eq: Emotional intelligence in leadership and organization*. Nueva York: Grosset Putnam.
- Covey, S. (2011). *El Liderazgo Centrado en Principios*. España: Editorial Paidós.
- Fernández-Berrocal, P. y Extremera, N. (2002). La inteligencia emocional como una habilidad esencial en la escuela. *Revista iberoamericana de educación*, 29, 16.
- Fernández-Berrocal, P., Salovey, P., Vera, A., Ramos, N. y Extremera, N. (2002). Cultura, inteligencia emocional percibida y ajuste emocional: un estudio preliminar. *Revista española de motivación y emoción*, 3, 159-167.

- Goleman, D. (1998). Working with emotional intelligence. Nueva York: Bantam books.
- Goleman, D. (2011). Que hace un líder. Harvard business review América Latina.
- Goena Rodríguez Amaia (2015) La inteligencia emocional y su impacto en el liderazgo universidad pontificia Comillas Madrid España.
- Mayer, J. D., Caruso, D. y Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. Intelligence, 27, 267-298.
- Mayer, J. D., y Cobb, C. D. (2000). Educational policy on emotional intelligence: Does it make sense? Educational Psychology Review, 12 (2), 163-183.
- Mendoza, M. (22 de 04 de 2015). Estilos de Liderazgo de Gerentes y Jefes de la División Agrícola de un Ingenio Azucarero de Escuintla. Obtenido de <http://recursobiblio.url.edu.gt/tesisjcem>
- Maxwell, J. (2008). Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo. Tennessee, Estados Unidos de América: Grupo Nelson, Inc.
- Maxwell, J. (2007). Las 21 Cualidades Indispensables de un Líder. Estados Unidos de América: Editorial Caribe.
- Lussier, R., & Achua, C. (2002). Liderazgo. México: Editorial Thomson.
- Ruiz, G. (2015 de 04 de 2015). Influencia del Estilo de Liderazgo del Director en la eficacia de las instituciones Educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte. Obtenido de Tesis: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/923/1/ruiz>
- Ruiz, M. (2008). ¿Para qué sirve un líder? Lecciones de Liderazgo aplicado a la empresa. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Sosa Correa Manuel (2008) Validación de la Escala de inteligencia emocional autoinformada tesis doctoral universidad complutense de Madrid España.
- STUDIN, Ira. Strategic Healthcare Management. Nueva York. Irving Professional Publishing. 2000.
- Tobar, F & Fernández Pardo. Organizaciones solidarias. Buenos Aires. Editorial 2001.

- Vela Sánchez-Guijaldo Alicia (2015). Inteligencia emocional y liderazgo: un análisis prescriptivo tesis para obtener el grado en psicología universidad de Jaén España.
- Uribe A., Molina J., Contreras F y otros (2013). Liderar equipos de alto desempeño: Un gran reto para las organizaciones actuales. Universidad y empresa Bogotá, Colombia.
- Weisinger, H. (1997). Emotional intelligence at work. Nueva York: Jossey-Bass.

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1: INVENTARIO EMOCIONAL DE BARON

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Código: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### INVENTARIO EMOCIONAL Bar-On

##### INTRODUCCIÓN

Este Cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadero, de acuerdo a como te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

1. Rara vez o nunca es mi caso
2. Pocas veces es mi caso
3. A veces es mi caso
4. Muchas veces es mi caso
5. Con mucha frecuencia o Siempre es mi caso

#### INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el número.**

Si alguna de las frases no tiene que ver contigo, igualmente responde teniendo en cuenta cómo te sentirías, pensarías o actuarías si estuvieras en esa situación. Notarás que algunas frases no te proporcionan toda la información necesaria; aunque no estés seguro(a) selecciona la respuesta más adecuada para ti. No hay respuestas "correctas" o "incorrectas" ni respuestas "buenas" o "malas".

Responde honesta y sinceramente de acuerdo a cómo eres, **NO** como te gustaría ser, no como te gustaría que otros te vieran. **NO** hay límite de tiempo, pero por favor trabaja con rapidez y asegúrate de responder a **TODAS** las oraciones.

1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.
2. Me resulta difícil disfrutar de la vida.
3. Prefiero un tipo de trabajo en el que se me indique todo lo que se debe hacer.
4. Sé cómo manejar los problemas más desagradables.
5. Me agradan las personas que conozco.
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).
9. Reconozco con facilidad cuales son mis emociones.
10. Soy incapaz de demostrar afecto.
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.
12. Tengo la sensación que algo no está bien en mi cabeza.
13. Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.
15. Frente a una situación problemática obtengo la mayor cantidad de información posible para comprender mejor lo que está pasando.
16. Me gusta ayudar a la gente.
17. Me es difícil sonreír.
18. Soy capaz de comprender cómo se sienten los demás.
19. Cuando trabajo con otras personas, tiendo a confiar más en las ideas de los demás que en las mías propias.
20. Creo que tengo la capacidad para poder controlar las situaciones difíciles.

21. No puedo identificar mis cualidades, no sé realmente para que cosas soy bueno(a).
22. No soy capaz de expresar mis sentimientos.
23. Me es difícil compartir mis sentimientos más profundos.
24. No tengo confianza en mí mismo(a).
25. Creo que he perdido la cabeza.
26. Casi todo lo que hago lo hago con entusiasmo.
27. Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.
28. En general, me resulta difícil adaptarme a los cambios.
29. Antes de intentar solucionar un problema me gusta saber más sobre lo que está pasando.
30. No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.
31. Soy una persona bastante alegre y optimista.
32. Prefiero que los otros tomen las decisiones por mí.
33. Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso.
34. Tengo pensamientos positivos para con los demás.
35. Me es difícil entender como me siento.
36. He logrado muy poco en los últimos años.
37. Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.
38. He tenido experiencias extrañas que son inexplicables.
39. Me resulta fácil hacer amigos(as).
40. Me tengo mucho respeto.
41. Hago cosas muy raras. .
42. Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.
43. Me resulta difícil cambiar de opinión.
44. Soy capaz de comprender los sentimientos ajenos.
45. Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.
46. A la gente le resulta difícil confiar en mí.
47. Estoy contento(a) con mi vida.
48. Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).
49. No resisto las situaciones problemáticas.
50. En mi vida no hago nada malo.
51. No disfruto lo que hago.



52. Me resulta difícil expresar mis sentimientos más profundos.
53. La gente no comprende mi manera de pensar.
54. En general, espero que suceda lo mejor.
55. Mis amistades me confían sus intimidades.
56. No me siento bien conmigo mismo (a).
57. Percibo cosas extrañas que los demás no ven.
58. La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.
59. Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.
60. Frente a una situación problemática analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero es la correcta.
61. Si veo a un niño llorando me detengo a ayudarlo a encontrar a sus padres, aunque en ese momento tenga otro compromiso.
62. Soy una persona divertida.
63. Soy consciente de cómo me siento.
64. Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.
65. Nada me perturba.
66. No me entusiasman mucho mis intereses.
67. Cuando no estoy de acuerdo con alguien siento que se lo puedo decir.
68. Tengo una tendencia a perder contacto con la realidad y a fantasear.
69. Me es difícil relacionarme con los demás.
70. Me resulta difícil aceptarme tal cual soy. .
71. Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.
72. Me importa lo que puede sucederle a los demás.
73. Generalmente pierdo la paciencia.
74. Puedo cambiar mis viejas costumbres.
75. Me resulta difícil escoger la mejor solución cuándo tengo que resolver un problema.
76. Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.
77. Generalmente me siento triste.
78. Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.
79. Nunca he mentado.
80. En general me siento con ganas para seguir adelante, incluso cuando las

cosas se ponen difieres.

81. Trato de seguir adelante con las cosas que me gustan.
82. Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.
83. Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.
84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.
85. Me siento feliz conmigo mismo(a).
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado (a).
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.
90. Soy respetuoso(a) con los demás.
91. No estoy muy contento (a) con mi vida.
92. Prefiero seguir a otros a ser libres.
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.
94. Nunca he violado la ley.
95. Disfruto de las cosas que me interesan.
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.
97. Tengo tendencia a exagerar.
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.
99. Mantengo buenas relaciones con la gente.
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.
101. Soy una persona muy rara.
102. Soy impulsivo(a).
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.
105. Disfruto las vacaciones y los fines de semana.
106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.
107. Tengo tendencia a depender de los demás.
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.

110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan.
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.
113. Los demás opinan que soy persona sociable.
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.
115. Tengo pensamientos extraños que los logran entender.
116. Me es difícil describir lo que siento.
117. Tengo mal carácter.
118. Por lo general, tengo problemas para decidir sobre diferentes opiniones para resolver un problema.
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.
120. Me gusta divertirme.
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos necesitan.
122. Me pongo ansioso.
123. Nunca tengo mal día.
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.
125. No tengo idea de lo que quiero hacer en la vida.
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.
127. Me es difícil ser realista.
128. No mantengo relación con mis amistades.
129. Mis cualidades superan mis defectos y esto me permite estar contento(a) conmigo mismo(a).
130. Tengo una tendencia a explotar de rabia fácilmente.
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.

# HOJA DE RESPUESTAS DEL INVENTARIO EMOCIONAL BarOn

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Grado de Instrucción: \_\_\_\_\_

Ocupación: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Escoger UNA de las 5 alternativas:

1	Nunca o Rara vez es mi caso.	2	Pocas Veces es mi caso.	3	A veces es mi caso.	4	Muchas Veces es mi caso.	5	Siempre o con mucha frecuencia es mi caso.
---	------------------------------	---	-------------------------	---	---------------------	---	--------------------------	---	--

1	1	2	3	4	5
2	1	2	3	4	5
3	1	2	3	4	5
4	1	2	3	4	5
5	1	2	3	4	5
6	1	2	3	4	5
7	1	2	3	4	5
8	1	2	3	4	5
9	1	2	3	4	5
10	1	2	3	4	5
11	1	2	3	4	5
12	1	2	3	4	5
13	1	2	3	4	5
14	1	2	3	4	5
15	1	2	3	4	5
16	1	2	3	4	5
17	1	2	3	4	5
18	1	2	3	4	5
19	1	2	3	4	5
20	1	2	3	4	5
21	1	2	3	4	5
22	1	2	3	4	5
23	1	2	3	4	5
24	1	2	3	4	5
25	1	2	3	4	5
26	1	2	3	4	5
27	1	2	3	4	5

28	1	2	3	4	5
29	1	2	3	4	5
30	1	2	3	4	5
31	1	2	3	4	5
32	1	2	3	4	5
33	1	2	3	4	5
34	1	2	3	4	5
35	1	2	3	4	5
36	1	2	3	4	5
37	1	2	3	4	5
38	1	2	3	4	5
39	1	2	3	4	5
40	1	2	3	4	5
41	1	2	3	4	5
42	1	2	3	4	5
43	1	2	3	4	5
44	1	2	3	4	5
45	1	2	3	4	5
46	1	2	3	4	5
47	1	2	3	4	5
48	1	2	3	4	5
49	1	2	3	4	5
50	1	2	3	4	5
51	1	2	3	4	5
52	1	2	3	4	5
53	1	2	3	4	5
54	1	2	3	4	5

55	1	2	3	4	5
56	1	2	3	4	5
57	1	2	3	4	5
58	1	2	3	4	5
59	1	2	3	4	5
60	1	2	3	4	5
61	1	2	3	4	5
62	1	2	3	4	5
63	1	2	3	4	5
64	1	2	3	4	5
65	1	2	3	4	5
66	1	2	3	4	5
67	1	2	3	4	5
68	1	2	3	4	5
69	1	2	3	4	5
70	1	2	3	4	5
71	1	2	3	4	5
72	1	2	3	4	5
73	1	2	3	4	5
74	1	2	3	4	5
75	1	2	3	4	5
76	1	2	3	4	5
77	1	2	3	4	5
78	1	2	3	4	5
79	1	2	3	4	5
80	1	2	3	4	5
81	1	2	3	4	5

82	1	2	3	4	5
83	1	2	3	4	5
84	1	2	3	4	5
85	1	2	3	4	5
86	1	2	3	4	5
87	1	2	3	4	5
88	1	2	3	4	5
89	1	2	3	4	5
90	1	2	3	4	5
91	1	2	3	4	5
92	1	2	3	4	5
93	1	2	3	4	5
94	1	2	3	4	5
95	1	2	3	4	5
96	1	2	3	4	5
97	1	2	3	4	5
98	1	2	3	4	5
99	1	2	3	4	5
100	1	2	3	4	5
101	1	2	3	4	5
102	1	2	3	4	5
103	1	2	3	4	5
104	1	2	3	4	5
105	1	2	3	4	5
106	1	2	3	4	5
107	1	2	3	4	5
108	1	2	3	4	5

109	1	2	3	4	5
110	1	2	3	4	5
111	1	2	3	4	5
112	1	2	3	4	5
113	1	2	3	4	5
114	1	2	3	4	5
115	1	2	3	4	5
116	1	2	3	4	5
117	1	2	3	4	5
118	1	2	3	4	5
119	1	2	3	4	5
120	1	2	3	4	5
121	1	2	3	4	5
122	1	2	3	4	5
123	1	2	3	4	5
124	1	2	3	4	5
125	1	2	3	4	5
126	1	2	3	4	5
127	1	2	3	4	5
128	1	2	3	4	5
129	1	2	3	4	5
130	1	2	3	4	5
131	1	2	3	4	5
132	1	2	3	4	5
133	1	2	3	4	5
134	1	2	3	4	5
135	1	2	3	4	5

## CUESTIONARIO DE ESTILOS DE DIRECCION

### Instrucciones

Piensa en cómo actúa tu jefe en estos momentos con sus subordinados.

Se te plantean 36 pares de afirmaciones que pueden describir su actuación en su trabajo. Para cada par de afirmaciones, elige aquella que mejor se adapte a él. Marca una "X" en el recuadro que corresponde a la afirmación que has elegido.

(Fíjate que los recuadros varían de lugar de una pregunta a otra. Por ejemplo, en la Pregunta 1, los dos aparecen debajo de la Columna E).

Por ejemplo, si en la segunda pregunta piensas que la primera afirmación es la que mejor describe su actuación en el trabajo, marca una "X" en el recuadro que aparece debajo de la Columna F.

Debes responder a todas las preguntas. En algunas, puede que te resulta difícil elegir una de las dos afirmaciones, bien porque te parece que ambas son adecuadas, o bien porque ninguna de las dos te parece apropiada. En cualquier caso, debes elegir aquella de las dos que te parece que describe mejor su actuación en el trabajo.

Por favor, asegúrate de haber marcado una "X" en el recuadro correspondiente a la frase que has elegido.

	A	B	C	D	E	F
<p>1. Cree que una vez que se han fijado objetivos, cada persona debería estar suficientemente motivada para lograrlos.</p> <p>ó</p> <p>Delega en sus subordinados responsabilidades, pero se las quito si no rinden según lo esperado.</p>					<input type="checkbox"/>	
<p>2. Anima a sus subordinados a que se concentren en su propia mejora y a que no se preocupen sobre cómo van los demás,</p> <p>ó</p> <p>Piensa que no es necesaria una supervisión estrecha en situaciones en las que los subordinados han participado en las discusiones de trabajo.</p>				<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
<p>3. Exige elevados niveles de rendimiento y siente poca simpatía por aquellos que no consiguen esos niveles.</p> <p>ó</p> <p>Cuando el plan de un colaborador no es adecuado, le sugiere que reconsidere la materia y prepare otro plan.</p>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>4. Cree que los derechos y sentimientos de los colaboradores son más importantes que el trabajo inmediato que se tiene entre manos.</p> <p>ó</p> <p>Premia el trabajo bien hecho y cree que reprender o castigar por unos resultados pobres tiene una utilidad limitada.</p>			<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
<p>5. Sugiere vías alternativas de hacer las cosas más que indicar cómo lo haría.</p> <p>ó</p> <p>Piensa que sus colaboradores deberían ser capaces de encontrar por sí mismo soluciones a las dificultades en el trabajo.</p>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>6. Cuando sus colaboradores le sugieren alternativas no tarda en indicar la que prefiere.</p> <p>ó</p> <p>Se preocupa por explicar por qué quiere que algo se haga de una determinada manera cuando un subordinado no está de acuerdo con él.</p>		<input type="checkbox"/>				
<p>7. Cree que reprender o castigar a los empleados hace más daño que bien.</p> <p>ó</p> <p>Cree que desarrollar estrechas relaciones personales con los subordinados es señal de ser buen directivo.</p>			<input type="checkbox"/>			
<p>8. Premia el trabajo bien hecho y cree que reprender o castigar por unos resultados pobres tiene una utilidad limitada. ó Explica, tranquilamente pero con firmeza, a sus colaboradores por qué han fallado cuando no han logrado los resultados previstos.</p>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		

9.	Espera de sus colaboradores que lleven a cabo los planes que ha preparado.	<input type="checkbox"/>					
ó	Piensa que sus colaboradores deberían ser capaces de encontrar por sí mismos soluciones a las dificultades en el trabajo.					<input type="checkbox"/>	

		A	B	C	D	E	F
10.	Cuando ha tomado una decisión trata de persuadir a sus subordinados para que la acepten.		<input type="checkbox"/>				
ó	Piensa que los planes de trabajo deben recoger las ideas de sus subordinados.				<input type="checkbox"/>		
11.	Piensa que las personas se desarrollan mejor cuando se les proporciona la oportunidad de participar.				<input type="checkbox"/>		
ó	Cree que una vez que se han fijado objetivos, cada persona debería estar suficientemente motivada para lograrlos.					<input type="checkbox"/>	
12.	Cuando reprende a un subordinado, le hace saber qué es lo que ha hecho mal exactamente.	<input type="checkbox"/>					
ó	Piensa que no es necesaria una supervisión estrecha en las situaciones en las que los subordinados han participado en las discusiones de trabajo.				<input type="checkbox"/>		
13.	Cree que la disciplina firme es importante para conseguir que las cosas se hagan.	<input type="checkbox"/>					
ó	Insiste en que sus subordinados presenten informes detallados de sus actividades.	<input type="checkbox"/>					
14.	Cree que un líder popular es mejor que uno impopular			<input type="checkbox"/>			
ó	Cree que los subordinados deberían ser capaces de superar por sí mismos los obstáculos y no desanimarse ante los contratiempos.					<input type="checkbox"/>	
15.	Cree que es función del directivo motivar a sus subordinados dándoles información concreta sobre su actuación.						<input type="checkbox"/>
ó	Se preocupa por conseguir altos niveles de actuación y resultados y anima a sus subordinados a alcanzarlos.						<input type="checkbox"/>
16.	Anima a sus subordinados a que actúen como asesores entre ellos cuando necesitan ayuda.				<input type="checkbox"/>		
ó	Piensa que las personas se desarrollan mejor cuando se les proporciona la oportunidad de participar.				<input type="checkbox"/>		
17.	Cuando el plan de un subordinado no es adecuado, le sugiere que reconsidere la materia y prepare otro plan.						<input type="checkbox"/>
ó	A menudo da órdenes en forma de sugerencia, pero deja claro lo que quiere.		<input type="checkbox"/>				

18. Cree que la seguridad en el empleo y los beneficios sociales son importantes para la satisfacción de los empleados.			<input type="checkbox"/>			
ó Cuando el plan de un subordinado no es adecuado le sugiere que reconsidere la materia y prepare otro plan.						<input type="checkbox"/>
19. A la larga, despedirá o trasladará a una persona a la que considera inmanejable.	<input type="checkbox"/>					
ó Trata de evitar las discusiones que puedan generar conflictos entre sus subordinados.			<input type="checkbox"/>			

	A	B	C	D	E	F
20. Piensa que no es necesaria una supervisión estrecha en situaciones en las que los subordinados han participado en las situaciones de trabajo.				<input type="checkbox"/>		
ó Espera de sus subordinados que lleven a cabo los planes que ha preparado.	<input type="checkbox"/>					
21. Se preocupa más que sus subordinados sigan mi ejemplo, que establecer con ellos estrechas relaciones personales.					<input type="checkbox"/>	
ó Cree que los derechos y sentimientos de los subordinados son más importantes que el trabajo inmediato que se tiene entre manos.			<input type="checkbox"/>			
22. Se centra más en la mejora de sus subordinados, que en insistir en que se alcance un nivel de desempeño preestablecido.						<input type="checkbox"/>
ó Trata de evitar las discusiones que puedan generar conflictos entre sus subordinados.			<input type="checkbox"/>			
23. Cree que sus subordinados deberían ser capaces de superar por sí mismos los obstáculos y no desanimarse ante los contratiempos.					<input type="checkbox"/>	
ó Cuando ha tomado una decisión trata de persuadir a sus subordinados para que la acepten.		<input type="checkbox"/>				
24. Se preocupa por explicar por qué quiere que algo se haga de una determinada manera cuando un subordinado no está de acuerdo con él.		<input type="checkbox"/>				
ó Cree que reprender o castigar a sus empleados hace más daño que bien.			<input type="checkbox"/>			
25. Se preocupa por conseguir altos niveles de actuación y resultados y anima a sus subordinados a alcanzarlos.						<input type="checkbox"/>
ó Cree que la disciplina firme es importante para conseguir que las cosas se hagan.	<input type="checkbox"/>					



26.	Trata de evitar las discusiones que puedan generar conflictos entre sus subordinados.			<input type="checkbox"/>			
ó	Espera de sus subordinados que se ajusten a sus instrucciones.	<input type="checkbox"/>					
27.	Cree que desarrollar estrechas relaciones personales con sus subordinados es señal de ser un buen directivo.			<input type="checkbox"/>			
ó	Cuando sus subordinados le sugieren alternativas no tarda en indicar la que prefiere.		<input type="checkbox"/>				
28.	Explica a sus subordinados, tranquilamente pero con firmeza, por qué han fallado cuando no han logrado los resultados previstos.		<input type="checkbox"/>				
ó	Se preocupa más de que sus subordinados sigan su ejemplo, que establecer con ellos estrechas relaciones.						<input type="checkbox"/>
29.	Espera de sus subordinados que se ajusten a sus instrucciones.	<input type="checkbox"/>					
ó	A menudo da órdenes en forma de sugerencia, pero deja claro lo que quiere.		<input type="checkbox"/>				

		A	B	C	D	E	F
30.	Delega en sus subordinados responsabilidades, pero se las quita si no rinden según lo esperado.						<input type="checkbox"/>
ó	Anima a sus subordinados a que actúen como asesores entre ellos cuando necesitan ayuda.					<input type="checkbox"/>	
31.	Piensa que sus subordinados deberían ser capaces de encontrar por sí mismos soluciones a las dificultades del trabajo.						<input type="checkbox"/>
ó	Cuando reprende a un subordinado, le hace saber qué es lo que ha hecho mal exactamente.	<input type="checkbox"/>					
32.	Tiende a buscar más el consenso del grupo que a ejercer una supervisión o control directos.				<input type="checkbox"/>		
ó	Sugiere vías alternativas de hacer las cosas más que indicar cómo lo haría él.						<input type="checkbox"/>
33.	Trata de reducir la oposición a sus decisiones indicando a los subordinados las ventajas para ellos.		<input type="checkbox"/>				
ó	Se centra más en la mejora de la actuación de sus subordinados que en insistir en que se alcance un nivel de desempeño preestablecido.						<input type="checkbox"/>
34.	A menudo da órdenes en forma de sugerencia, pero deja claro lo que quiere.		<input type="checkbox"/>				
ó	A la larga, despedirá o trasladará a una persona a la que considera inmanejable.	<input type="checkbox"/>					

35. Insiste en que sus subordinados presenten informes detallados de sus actividades.	<input type="checkbox"/>					
ó Se preocupa por conseguir altos niveles de actuación y resultados y anima a sus subordinados a alcanzarlos.						<input type="checkbox"/>
36. Piensa que los planes de trabajo deben recoger las ideas de sus subordinados.			<input type="checkbox"/>			
ó Cree que un líder popular es mejor que uno impopular.		<input type="checkbox"/>				

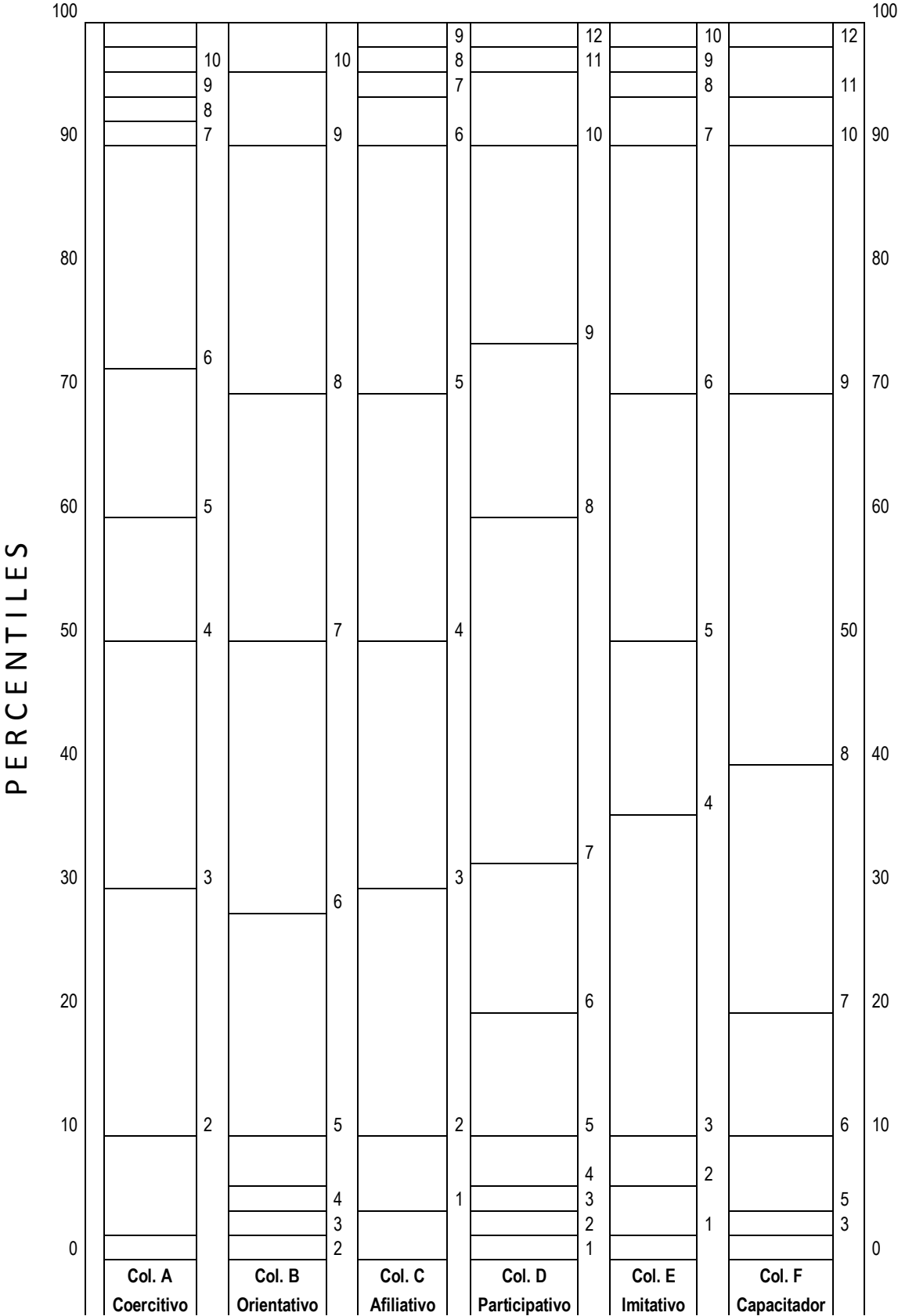
### Para conocer el Perfil de Estilos de Dirección

- Suma, en cada columna, todas las celdas marcadas.

Col. A	Col. B	Col. C	Col. D	Col. E	Col. F

- En la página siguiente, marca en cada columna el número correspondiente.

**Perfil de Estilos de Dirección**



## ANEXO 2 MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DEFINICIONES	METODOS
¿En qué medida se relaciona la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los jefes de departamento y servicio del HRDT 2018?	La inteligencia emocional se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018	Determinar la relación entre inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018.	Inteligencia Emocional	<b>Inteligencia emocional</b> - Definiciones - Teorías - Modelos - Componentes - Instrumentos	Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad social Manejo del estrés Estados de ánimo	<b>DISEÑO:</b> Descriptivo correlacional. <b>POBLACION:</b> Por conveniencia <b>TECNICAS:</b> Observación y entrevista <b>INSTRUMENTOS</b> ✓ Inventario Emocional de BARON. ✓ Cuestionario de estilos de Liderazgo <b>METODO DE ANALISIS DE INVESTIGACION</b> ✓ Estadísticas del Chi cuadrado (relación de variables) ✓ Tablas y Gráficos (descripción de resultados)
PROBLEMA ESPECIFICO	<b>H1</b> : La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el	• Conocer la inteligencia emocional de los jefes de departamentos y servicios	Liderazgo	<b>Liderazgo</b> - definiciones - teorías		

	<p>liderazgo coercitivo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</p> <p><b>H2</b> : La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo orientativo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</p> <p><b>H3</b> : La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo afiliativo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</p> <p><b>H4</b> : La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo democrático</p>	<p>del HRDT 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar los estilos de liderazgo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</li> <li>• Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo coercitivo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018.</li> <li>• Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo orientativo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</li> <li>• Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo afiliativo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</li> </ul>		<p>- modelos de liderazgo</p> <p>Liderazgo Coercitivo</p> <p>Liderazgo Orientativo</p> <p>Liderazgo Afiliativo</p> <p>Liderazgo Democrático</p> <p>Liderazgo Imitativo</p> <p>Liderazgo Capacitador</p>		
--	--	---	--	---	--	--

	<p>de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</p> <p><b>H5</b> : La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo imitativo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</p> <p><b>H6</b> : La inteligencia emocional se relaciona significativamente con el liderazgo capacitador de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo democrático de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</li> <li>• Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo imitativo de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</li> <li>• Identificar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo capacitador de los jefes de departamentos y servicios del HRDT 2018</li> </ul>				
--	--	--	--	--	--	--

### ANEXO 3: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Juan Carlos Roque Baca con DNI 18167541 Licenciado en Psicología y Grecia Campos Ulloa con DNI 43932677, Licenciada de Enfermería. Trabajadores del Hospital Regional Docente de Trujillo y Estudiantes de La Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo de Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre la “RELACION ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS JEFES DE DEPARTAMENTO Y SERVICIO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO 2018 “

Para ello desearía contar con su colaboración. Que consiste en la aplicación de dos instrumentos psicológicos, el Inventario de Inteligencia Emocional Bar On – Ice y el cuestionario de estilos de liderazgo. Para lo cual afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Los Investigadores

Yo.....con  
DNI: ..... Acepto participar en la investigación de los señores Juan Carlos Roque Baca y Grecia Campos Ulloa titulada “ RELACION ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS JEFES DE DEPARTAMENTO Y SERVICIO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO 2018 “

Trujillo. Día: ...../...../.....

-----

**ANEXO 4: CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA  
REALIZACIÓN DEL TRABAJO**

ANEXO 4: CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA  
REALIZACIÓN DEL TRABAJO

DR. WALTER CARPIO MONTENEGRO  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CENTRO QUIRURGICO Y  
ANESTESIOLOGIA  
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO

HACE CONSTAR QUE:  
LA SRA GRECIA CAMPOS ULLOA IDENTIFICADA CON DNI 43932677 Y EL  
SR JUAN CARLOS ROQUE IDENTIFICADO CON DNI 18167541 HAN  
ELABORADO SU TRABAJO DE INVESTIGACION TITULADO "RELACIÓN  
ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS  
JEFES DE DEPARTAMENTO Y SERVICIO DEL HOSPITAL REGIONAL  
DOCENTE DE TRUJILLO 2018".

SE EXPIDE LA PRESENTE CONSTANCIA A SOLICITUD DE LOS  
INTERESADOS POR LOS FINES QUE ESTIME CONVENIENTE.

TRUJILLO, 31 JULIO 2018



REGION LA LIBERTAD  
Gerencia Regional de Salud  
Walter Jesus Carpio Montenegro  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CENTRO QUIRURGICO  
Y ANESTESIOLOGIA  
Hospital Regional Docente de Trujillo



## ANEXO 5: OTRAS TABLAS ESTADÍSTICAS

**TABLA 10: Estadísticas descriptivas de la inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente De Trujillo 2018.**

Variables	Media	Desviación estándar
Inteligencia emocional	498	30.0
Coercitivo	5	2.2
Orientativo	7	1.7
Estilos de Afiliativo	6	1.4
Participativo	6	1.5
Imitativo	4	1.2
Capacitador	8	1.5

**Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.**

Interpretación:

El puntaje promedio de inteligencia emocional de los jefes es de 498 puntos con desviación estándar de 30.0 puntos; el puntaje promedio del estilo de liderazgo coercitivo de los jefes es de 5 puntos con desviación estándar de 2.2 puntos, el puntaje promedio del estilo de liderazgo orientativo de los jefes es de 7 puntos con desviación estándar de 1.7 puntos, el puntaje promedio del estilo de liderazgo afiliativo de los jefes es de 6 puntos con desviación estándar de 1.4 puntos, el puntaje promedio del estilo de liderazgo participativo de los jefes es de 6 puntos con desviación estándar de 1.5 puntos, el puntaje promedio del estilo de liderazgo imitativo de los jefes es de 4 puntos con desviación estándar de 1.2 puntos, y el puntaje promedio del estilo de liderazgo capacitador de los jefes es de 8 puntos con desviación estándar de 1.5 puntos.

**TABLA 11: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de la inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente De Trujillo 2018.**

<b>Variables</b>	<b>Shapiro Wilk</b>	<b>Probabilidad</b>	<b>Significancia</b>	
Inteligencia emocional	0.883	0.002	Altamente significativo	
Estilos de liderazgo	Coercitivo	0.905	0.007	Altamente significativo
	Orientativo	0.843	0.000	Altamente significativo
	Afiliativo	0.909	0.009	Altamente significativo
	Participativo	0.946	0.101	No significativo
	Imitativo	0.917	0.015	Significativo
	Capacitador	0.940	0.066	No Significativo

**Fuente: Inventario de Inteligencia Emocional de Baron y Cuestionario de Estilos de Liderazgo de Goleman.**

Interpretación:

Los puntajes de inteligencia emocional de los jefes presentan un valor de shapiro wilk de 0.883 con probabilidad 0.002 ( $\leq 0.01$ ) siendo altamente significativo, por lo que se acepta la Ha: siendo los datos de inteligencia emocional no normales.

El puntaje de estilos de liderazgo coercitivo de los jefes presentan un valor de shapiro wilk de 0.905 con probabilidad 0.007 ( $\leq 0.01$ ) siendo altamente significativo, por lo que se acepta la Ha: siendo los datos del estilo de liderazgo coercitivo no normales. El puntaje de estilo de liderazgo orientativo de los jefes presentan un valor de shapiro wilk de 0.843 con probabilidad 0.000 ( $\leq 0.01$ ) siendo altamente significativo, por lo que se acepta la Ha: siendo los datos del estilo de liderazgo orientativo no normales.

Por otro lado el puntaje de estilo de liderazgo afiliativo de los jefes presentan un valor de shapiro wilk de 0.909 con probabilidad 0.009 ( $\leq 0.01$ ) siendo altamente significativo, por lo que se acepta la  $H_a$ : siendo los datos del estilo de liderazgo afiliativo no normales. El puntaje de estilo de liderazgo participativo de los jefes presentan un valor de shapiro wilk de 0.946 con probabilidad 0.101 ( $> 0.05$ ) siendo no significativo, por lo que se acepta la  $H_0$ : siendo los datos del estilo de liderazgo participativo normales. El puntaje de estilo de liderazgo imitativo de los jefes presentan un valor de shapiro wilk de 0.917 con probabilidad 0.015 ( $\leq 0.05$ ) siendo significativo, por lo que se acepta la  $H_a$ : siendo los datos del estilo de liderazgo imitativo no normales. El puntaje de estilo de liderazgo capacitador de los jefes presentan un valor de shapiro wilk de 0.940 con probabilidad 0.066 ( $> 0.05$ ) siendo no significativo, por lo que se acepta la  $H_0$ : siendo los datos del estilo de liderazgo capacitador normales. Como la variable inteligencia emocional los datos no son normales, y las de estilos de liderazgo son no normales y normales, no se puede utilizar la correlación de pearson, entonces se utilizara la correlación de spearman.

**TABLA N°12: Baremos del nivel de inteligencia emocional y de los estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente De Trujillo 2018.**

<b>Variables</b>	<b>Nivel</b>	<b>Puntajes</b>	
Inteligencia emocional	Bajo	<= 475	
	Promedio	476 – 524	
	Alto	525 +	
Estilos de liderazgo	Coercitivo	Bajo	<= 4
		Medio	5 – 6
		Alto	7 +
	Orientativo	Bajo	<= 6
		Medio	7
		Alto	8 +
	Afiliativo	Bajo	<= 5
		Medio	6
		Alto	7 +
Participativo	Bajo	<= 5	
	Medio	6 – 7	
	Alto	8 +	
Imitativo	Bajo	<= 3	
	Medio	4 – 5	
	Alto	6 +	
Capacitador	Bajo	<= 7	
	Medio	8 – 9	
	Alto	10 +	

**TABLA N° 13: Percentiles de inteligencia emocional y de los estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente De Trujillo 2018**

PC	Inteligencia emocional	Estilos de Liderazgo					
		Coercitivo	Orientativo	Afiliativo	Participativo	Imitativo	Capacitador
1	445	1	5	3	3	2	5
2	445	1	5	3	3	2	5
3	445	1	5	3	3	2	5
4	452	1	5	3	3	2	5
5	458	1	5	3	4	3	6
10	464	1	5	4	4	3	6
15	466	1	6	5	4	3	6
20	473	3	6	5	5	3	7
25	473	3	6	5	5	3	7
30	473	3	6	5	5	3	7
35	476	4	6	6	6	4	7
40	476	5	6	6	6	4	8
45	478	5	6	6	6	4	8
50	492	5	6	6	6	4	8
55	505	6	7	6	6	4	8
60	514	6	7	6	6	4	8
65	524	6	7	6	7	5	9
70	527	6	8	7	7	5	9
75	530	6	9	7	7	5	10
80	531	6	9	8	8	5	10
85	531	7	9	8	8	5	10
90	531	7	10	8	8	6	10
95	540	8	10	8	8	6	10
100	560	9	10	8	9	7	11
<b>N</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>
<b>Suma</b>	<b>16432</b>	<b>153</b>	<b>233</b>	<b>198</b>	<b>200</b>	<b>138</b>	<b>266</b>
<b>Mínimo</b>	<b>445</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>
<b>Máximo</b>	<b>560</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
<b>Media</b>	<b>498</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Mediana</b>	<b>492</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
<b>Moda</b>	<b>531</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
<b>Rango</b>	<b>115</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>Varianza</b>	<b>900.6</b>	<b>4.9</b>	<b>2.7</b>	<b>2.0</b>	<b>2.2</b>	<b>1.3</b>	<b>2.4</b>
<b>Desviación estándar</b>	<b>30.0</b>	<b>2.2</b>	<b>1.7</b>	<b>1.4</b>	<b>1.5</b>	<b>1.2</b>	<b>1.5</b>