



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Inteligencia Emocional Laboral y Estilos de Liderazgo de  
Enfermeras en una Clínica Privada del Distrito San Martín de  
Porres, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en gestión de los servicios de la salud

**AUTOR:**

Tello Rimapa, Erlita (ORCID: 0000-0003-1303-4966)

**ASESOR(A):**

Dra. Campana Añasco De Mejía, Teresa De Jesús (ORCID: 0000 0001 9970  
3117)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de Riesgo en Salud

LIMA — PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A Dios por darme la oportunidad y herramientas para concretar un proyecto más de vida, a mi familia porque siempre me incentivan a seguir creciendo como profesional y ser humano.

### **Agradecimiento**

A la universidad Cesar Vallejo por brindarme las herramientas y asesorías de grandes maestros que me ayudaron a concluir con mi investigación y a todos quienes me alentaron a terminar y no rendirme en este camino que cada vez tenía más obstáculos y se hacía difícil continuarlo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV RESULTADOS	17
V DISCUSIÓN	23
VI CONCLUSIONES	26
VII RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01: Ficha técnica del instrumento para medir la variable de inteligencia emocional	14
Tabla 02: Ficha técnica del instrumento para medir la variable estilos de liderazgo de enfermería.	14
Tabla 03: correlación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo	19
Tabla 04: tabla de relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo transformacional	20
Tabla 05: tabla de relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo transaccional	21
Tabla 06: table de relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo evitador	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Esquema del diseño de investigación.	11
Figura 02: Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilos de liderazgo	17
Figura 03: Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo transformacional	17
Figura 04: Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo transaccional	18
Figura 05: Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo el evitador	18

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito San Martín de Porres, 2021. La población estuvo conformada por 84 enfermeros y la muestra por 73 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. El muestreo de la investigación fue no probabilístico – intencional. Debido a la cantidad de población con la que se trabajó, tuvo un diseño no experimental, correlacional de corte transversal, se aplicó dos instrumentos, el cuestionario de inteligencia emocional de Goleman (1996) utilizado con anterioridad en el país por Moreano (2018) y el cuestionario de estilos de liderazgo CELID-A., utilizado por los autores Cutipa y Ortega (2016). En el resultado se obtuvo que el 40% de los encuestados tienen una inteligencia emocional optima, con un estilo de liderazgo bajo, llegando a la conclusión que entre el nivel de inteligencia emocional laboral y el estilo de liderazgo existe una correlación inversa de -0.06, y una significancia de  $p = .479$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia y se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

Palabras clave: inteligencia emocional, estilos de liderazgo.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence at work and leadership styles in nurses from the private clinic of the San Martín de Porres district, 2021. The population consisted of 84 nurses and the sample of 73 nurses who complied with the inclusion and exclusion criteria. The research sampling was non-probabilistic - intentional. Due to the amount of population with which we worked, it had a non-experimental, correlational cross-sectional design, two instruments were applied, the Goleman (1996) emotional intelligence questionnaire used previously in the country by Moreano (2018) and the CELID-A. leadership styles questionnaire, used by the authors Cutipa and Ortega (2016). In the result, it was obtained that 40% of the respondents have optimal emotional intelligence, with a low leadership style, reaching the conclusion that between the level of work emotional intelligence and the leadership style there is an inverse correlation of -0.06, and a significance of  $p = .479$  greater than 0.05, therefore, there is no significance and the study hypothesis is rejected and the null hypothesis is accepted.

Keywords: emotional intelligence, leadership styles.

## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad se encuentra en cambio constante y universalizado, requiere que los coparticipes alineen una lista de todas las capacidades, una pongan en marcha una serie de facultades, competencias y destrezas que abarcan más que las cognitivas, sino que también se consideran a las emociones, es así que la inteligencia emocional pasa a ser una base esencial del éxito personal y profesional, es entendida como una facultad para sentir, comprender y utilizar de manera eficaz el poder y la perspicacia de lo emocional como la partida de la energía en los humanos, información, conexión e influencia, interactuando con el mundo de forma receptiva y adecuada (Orejudo *et al.*, 2014)

Así, en la coyuntura se tiene conocimiento de que lo emocional tiene un rol trascendental debido a que se comprobó que el factor intelecto no es lo único que ayuda a mejorar la productividad en el trabajo brindando una gran importancia a la inteligencia emocional. Los autores García y Giménez (2010) manifiestan que conforme las instituciones se desarrollan de manera competitiva reconocen a la inteligencia emocional como una habilidad y dominio de los humanos para someter el ímpetu, también ser sensible, apasionados, constantes, comprensivos, y tener empatía ante las circunstancias que se presenten.

Al respecto, la inteligencia emocional en el trabajo es la manera inteligente de usar las emociones, quiere decir que de manera intencional para que puedan guiar el comportamiento y mejorar los resultados (Weisinger, 1998). La relevancia que tiene es porque permite una adaptación ante las condiciones nuevas en las instituciones modernas, la contención o el control de uno mismo ante una situación estresante, en el caso de los gerentes que tienen mayor eficacia son los que tienen una inteligencia emocional esto es dado que tiene objetivos claros, seguridad en sí mismos y ser líderes, convirtiéndose en un instrumento necesario para el trabajo eficaz y humano. (Hernández y Dickinson 2014).

En enfermería, la inteligencia emocional, permite optimizar las técnicas aplicadas por el personal de enfermería en la actualidad, ubicadas en mandos medios y posiciones de estrategia y que ansien fomentar el crecimiento de los

trabajadores, con cada grupo de trabajo, de manera que se puede tener opciones para perfeccionar la gestión, contruidos en relación al manejo de la inteligencia emocional íntimamente relacionado con los estilos de liderazgo (Peralta y Tunco, 2013).

El liderazgo es concebido como el progreso mutuo de ser capaz de que en conjunto se alcance las metas, y se determina como la facultad que tiene una persona de influir, incentivar y conceder a otros aportar a la eficiencia y la superación de la institución (House, 2007).

Respecto del líder, es popular la referencia de estilos de liderazgo que conforman una manifestación del estereotipo de carencias y estímulos del estilo que se recompensan con la expresión de cierto tipo de conducta, según Robbins y Coulter (2005) existen tres tipos de liderazgo: autocrático (el gobierno se centra en una sola persona) democrático (prioriza la participación de todo el grupo), Laissez Faire (dejar hacer o dejen pasar). (Salas y Zárata, 1999)

La problemática que se observa al interactuar con el personal asistencial de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres en la región de Lima, en Perú, después de realizados diferentes estudios enfocados en los temas de la inteligencia emocional en el trabajo y liderazgo, diagnostican que aún no se toma en cuenta a la inteligencia emocional en los currículos para contratar personal en las instituciones de salud y del liderazgo el predominante en enfermería es el autoritario centrado en tareas (Oliva, 2016)

Actualmente las tendencias indican que las Enfermeras(os) requieren progresar de los rígidos modelos y jerarquías a patrones de líderes flexibles y democráticos, formando ambientes sociales de debate, teniendo como objetivo el desarrollo de un acoplamiento integrado y estratégico mediante la participación y trabajo grupal que se basen en la transparencia, confiabilidad y la responsabilidad.

En ese escenario, se formula el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021? Asimismo, los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transformacional en

enfermeras?, ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transaccional en enfermeras? y finalmente ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021?

En la justificación teórica el trabajo de investigación podrá medir el nivel de inteligencia emocional en el trabajo y verificar la relación con el tipo de liderazgo que se aplica en la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, por lo tanto, ofrecerá conocimientos sobre las variables y la relación entre ellas, en personal de enfermería, con la finalidad de poder mejorar la comprensión de las variables.

Con respecto a la justificación práctica cabe mencionar que es importante debido a que esta investigación busca determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo. En el caso de que se llegara a evidenciar una relación las autoridades correspondientes podrán planificar y dirigir cambios que permitan mejorar el desempeño de sus colaboradores, generando un beneficio tanto en el trato con el paciente como en el desarrollo de la enfermera. Metodológicamente, este estudio pretende transformarse en un antecedente para pesquisas posteriores, además que, con el conocimiento científico respecto a la inteligencia emocional y estilos de liderazgo, se podrá ayudar en la formulación de planes de mejora que refuercen a la inteligencia emocional del personal de enfermería de esta entidad.

Después de formulado el problema general y específicos, se establecieron los objetivos, donde se concluyó como objetivo general: Determinar la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, y como objetivos específicos se tuvieron los siguientes: O.E.1: Identificar cual es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transformacional, O.E.2: Identificar cual es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transaccional y como O.E.3: Identificar cual es la relación entre el nivel de inteligencia emocional en el trabajo

y los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Con los objetivos planteados se puede determinar la hipótesis general: La inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021, y como hipótesis específicas: H.E.1: la inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transformacional H.E.2: La inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transaccional y como H.E.3: La inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales, en el continente americano se tiene un análisis de como el desarrollo de las competencias laborales son influenciadas por la inteligencia emocional, estudio realizado por Duque, García y Hurtado (2017) en Colombia donde se llegó a la conclusión de que si hay una influencia positiva lo que favorece en el desarrollo del trabajo. Así mismo en una investigación realizada en el mismo país por Rosas (2017) que se evalúa la influencia de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo, donde se concluye que a mejor manejo de la inteligencia emocional el liderazgo será mejor en la organización.

Yebra, García, Sánchez, Suárez & González (2020) realizan un estudio con resultados, que mientras se cuente con mayor inteligencia emocional menor es el riesgo de tener síndrome de burnout lo que claramente ayuda a una mejor atención de la población por el personal médico. Por otro lado, Almeida *et al.* (2020) evaluaron la correlación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en donde obtuvieron que desde el punto de vista de los coordinadores de enfermería existe una alta correlación entre las variables y en cuanto al punto de vista de los técnicos de enfermería la correlación es moderada.

Zaghini, Fiorini, Piredda, Fida y Sili (2020) en su estudio realizado en 5 hospitales de Italia llego a la conclusión que la satisfacción laboral de las enfermeras es porque están satisfechas con el estilo de liderazgo que se emplea en la institución y al mismo tiempo los pacientes se sienten satisfechos por la atención de calidad que reciben, en comparación con el estudio de Cummings, *et al.*, (2018), donde 52 estudios de una revisión sistemática brindan información acerca de la relación asociada entre los estilos de liderazgo y una mayor satisfacción laboral.

Musinguzi *et al.* (2018) en un estudio transversal realizada en 3 regiones de Uganda, donde se tuvo como resultados que los trabajadores de salud prefieren líderes transformadores, obteniendo una correlación positiva con la motivación, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, de igual manera en Arabia Saudita, Al-Yami, Galdas & Watson (2018) realizaron un estudio donde el liderazgo que sobresale es el transformacional que tuvo mayor contribución en

el compromiso organizacional de manera que tiene influencia para obtener cambios positivos en el área de enfermería.

A nivel nacional, Choque y Bellido (2020), en su estudio encontraron una relación directa y significativa entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo. Así mismo, Condori (2019), concluyó que no existe una relación directa y significativa entre las variables entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional.

Moreano (2018) demostró que entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral si existe una relación significativa, así mismo, Conde (2018) encontró una relación directamente proporcional entre la inteligencia emocional y el liderazgo directamente. Sin embargo, en un estudio realizado en Trujillo, Campos y Roque (2018) llegaron a la conclusión que no existe una relación significativa entre las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral, de manera similar Poma (2019) tampoco encontró una relación significativa entre las variables de inteligencia emocional y la variable de manejo de conflictos.

En cuanto al marco teórico, para hablar de inteligencia emocional en el trabajo primero se habla de la definición de la misma, una de las teorías iniciales fue de Wechsler (1940), este autor resaltaba el efecto que tenía la inteligencia por encima de la causa de la misma, lo que lo llevo a asumir que al evaluar de manera general a la inteligencia no era preciso con las apariencias no intelectuales y de esa manera convence del desarrollo de la inteligencia emocional individual.

Años más adelante Gardner (1983) manifestó y difundió la inteligencia social dividiéndola en inteligencia interpersonal e intrapersonal. Tres años más tarde Payne (1986) adhiere la palabra inteligencia emocional, en su tesis para obtener el grado de doctor, donde plantea que las personas pueden destacar diferentes inteligencias dependiendo de las circunstancias, donde se puede habitar de manera interpersonal o intrapersonal.

Posteriormente los autores John Mayer y Peter Salovey (1992) quienes realizaron sus escritos en el área de psicología cognitiva donde hablan sobre inteligencia emocional y que Daniel Goleman (1995) difundió el vocablo, quitando la solidez erudita originaria y es Goleman quien define inteligencia

emocional como la facultad de un autoconocimiento de los sentimientos y de los que lo rodean, la capacidad de motivar y emplear de manera adecuada las relaciones. También manifiesta 5 aspectos de la inteligencia emocional que se ve en el trabajo que son el autoconocimiento, autoconciencia, motivación, empatía y habilidades sociales (Goleman, 1999).

Los autores Goleman y Weisinger refieren que la inteligencia emocional genera, además, a nivel profesional una motivación, trabajo de grupo, facilidad de comunicar, control de sí mismos en los impulsos y emocional, la facilidad de liderar, en lo personal y laboral una empatía, siendo las capacidades que obedecen a la inteligencia emocional y es de gran importancia en las instituciones (Ceratto, 2010).

Inteligencia emocional según Weisinger, es la manera inteligente de usar las emociones, lo que indica que de manera intencional los humanos manipulan las emociones para trabajar para sí mismos, de una manera que guían el comportamiento y el pensamiento con la finalidad de mejorar los resultados. (Weisinger citado por Gallego *et al.*, 2000).

Se define así a lo inconstante del temperamento que relata la facultad de distinguir, comprender y dirigir la información emocional tanto lo propio como lo ajeno (Rico, 2002). En el trabajo la inteligencia emocional establece que las destrezas relacionadas con el intelecto no son garantía que en el trabajo tendrás éxito, siendo este sólo un elemento que, junto con las necesidades emocionales satisfechas del personal como agrupación, incrementará el rendimiento y los frutos de cualquier líder y colaborador motivado a nivel emocional a ser productivo (Weisinger, 1998).

Entre las dimensiones de inteligencia emocional podemos hablar del autoentendimiento o autoconciencia, según Howard Gardner lo define como el cúmulo de aptitudes que dejan plasmar un patrón puntual y genuino de nosotros mismos, así como también el uso de este patrón para desarrollarnos con mayor eficiencia en la vida (Gardner, 1983).

La autoconciencia es hablar de cuando se da cuenta que es el factor principal para una gestión efectiva hacia otros por el hecho de conocerse a sí mismos, es decir, que mientras más conocimiento se tenga de uno mismo la

relación con los demás será demostrando confianza, seguridad y fortaleza (Goleman, 1995)

Al hablar de la autorregulación, se habla de la capacidad de controlar las emociones, Goleman (1999) lo define como la reflexión ante cada una de las situaciones, lo que permite no decidir de manera presurosa, logrando una búsqueda de salidas adecuadas. En esta dimensión se hace referencia a mejor control de los sentimientos permite una recuperación más rápida ante los inconvenientes que se presentes.

En la dimensión de la motivación para Ander-Egg (1991), es la habilidad de consignar un esfuerzo para un propósito en específico, es así que para Goleman (1999) es la comprensión de los procesos emocionales que nos proporcionan el alcance de las metas siendo necesario el compromiso, la iniciativa y el optimismo como reglas de calidad que avalen el éxito.

Goleman (1999) quién define a la dimensión de la empatía como la dimensión donde se percibe los sentimientos de los demás, las necesidades y predilecciones de los demás, entendiéndolo desde su punto de vista, esto implica dejar fuera la opinión personal, además, que es de suma importancia en la cotidianidad por encima de los altos conocimientos, esto es debido a que es la que define la selección de las personas del entorno, como los seres más cercanos con los que se convive y en gran parte también influye en el éxito ya sea en lo laboral o a nivel académico.

Y finalmente, la definición de habilidades sociales se comprende, como el manejo adecuado de las emociones y la interpretación correcta de las circunstancias lo que permite usar esas habilidades para convencer, orientar, convenir, manejar las disputas y el liderar para contribuir y trabajar en equipo (Goleman, 1999).

Para hablar de liderazgo se tuvo en cuenta las definiciones de líder, la División de organizaciones sociales (2001) define al líder como el que hace uso del poder para el logro de los objetivos de una institución, teniendo como principal arma al poder y/o capacidad de lograr influir en los colaboradores de la misma.

Organización de las Muyahindines del Pueblo (OMP, 2015) en la teoría del liderazgo hace mención a la etimología de la palabra líder que proviene del inglés *Leader* que tiene el significado de conductor o guía de una población y que su función es el liderazgo, para llegar a la función de líder se tiene que tener una alta capacidad para lograr los objetivos de la población liderada.

El liderazgo es definido por el sociólogo Arce (1963) como un fenómeno social resultado de las relaciones mutuas entre los humanos que tienen una interacción. Blejmar, Nirenberg y Perrone (1998) tienen como concepto de liderazgo que tradicionalmente se asocia al poder para influenciar en la conducta de los demás y también asociándose a la gerencia que vendría a ser la administración eficaz tanto de los recursos y las acciones que permiten el logro de los objetivos.

En referencia a las definiciones de liderazgo, según Robbins y Coulter (2005) menciona que un gerente debe ser líder, al mismo tiempo aclaró que no todos los líderes cuentan con las capacidades y/o destrezas para ser gerentes eficaces, las capacidades a las cuales se refiere vienen a ser la capacidad de planear, organizar y controlar.

Bennis (2007) define el liderazgo como la capacidad de brindar un sentido de misión e influenciar a otros a unirse a esa misión, de construir un diseño social que se adapte a los liderados, generando confianza y optimismo, además de la obtención de resultados. Así mismo, para Quiroga (2010) el liderazgo es la actitud que muchas personas asumen para lograr algo diferente, novedoso, junto a los liderados

Para Bass y Stogdill (1990) liderazgo tiene una gran variedad de significados que dependen del propósito que se quiere describir, siendo el liderazgo una manera de influenciar, persuadir, para el logro de las metas, considerando al liderazgo como una interacción entre las personas que mantienen las expectativas y la competencia de las mismas para la resolución de los problemas y el cumplimiento de las metas.

Sánchez (2014) consideró dos enfoques como los más importantes, el enfoque de White, Lippitt y Lewin, que consideran al liderazgo como autocrático,

democrático y laissez-faire, siendo este el enfoque con el que se realizó la presente investigación y el enfoque de Blake y Mouton (1964) quienes consideran al liderazgo desde el punto de vista del interés de las personas y el interés de por la producción, de estos dos intereses se llegan a derivar 5 estilos (neutralidad de no hacer nada, cómodo y agradable, acomodación y arreglo, producir o morir y logro de la calidad).

Ruíz (2016) menciona que el estilo transformacional se enfoca en aumentar el interés de los liderados, a desarrollar la autoconciencia, el aceptar la misión de la institución y el interés por el bienestar grupal, teniendo una visión muy clara acerca de lo que desean lograr en el futuro de la institución. Los líderes transformacionales tienen el efecto de transformar no solo a las organizaciones si no también al grupo y a los individuos. Los autores Pedraja, Rodríguez, E., y Rodríguez, J. (2008) integran a este tipo de liderazgo cuatro sub dimensiones, carismático, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Para el autor Ruiz (2016) el liderazgo transaccional como su nombre lo dice esta basado en las transacción o negocio donde el líder recompensa o castiga de acuerdo a las actividades del colaborador, el estilo y la dirección por excepción que es donde el líder toma medidas corregidoras cuando algo no está bien, puede ser por excepciones activas o pasivas, se habla de activa cuando el líder es quien monitoriza el desempeño y decide las acciones disciplinarias cuando no hay un cumplimiento del trabajo y se da antes de que suceda el problema, por el contrario en el caso de las excepciones pasivas se da cuando el problema ya ocurrió.

Estilo laissez-faire que en español significaría, dejar hacer – dejar pasar, es un liderazgo evitador, según Bass (1981) define a este liderazgo como un liderazgo inexistente sin las habilidades para liderar a los trabajadores al no existir la toma de decisiones, es decir es un liderazgo ineficaz, donde no hay una coordinación.

El conjunto de estas capacidades es lo que permitirá evaluar la relación de la inteligencia emocional en el trabajo con los estilos de liderazgo, basando el estudio en el enfoque de Likert y Gibson (House, 2007).

### III METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación a realizar tiene un paradigma positivista, Ramos (2019) justifica que la información que tiene como propósito demostrar una premisa por medios estadísticos o comprobar los criterios de cada variable mediante números. Tiene un enfoque cuantitativo, ya que es un estudio donde los datos a procesar fueron numéricos, de tipo básica debido a que se origina del marco teórico, con el propósito de ampliar los conocimientos sobre la inteligencia emocional laboral y los estilos de liderazgo (Bwisa, 2018).

El diseño es no experimental, correlacional porque se especifica las características y propiedades de las variables (Hernández y Mendoza, 2018), y de corte transversal porque recolecta información en un determinado periodo, teniendo como propósito analizar variables y estudiar su inferencia y relación en un periodo dado (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.152).

A este diseño de investigación, le corresponde el siguiente esquema:

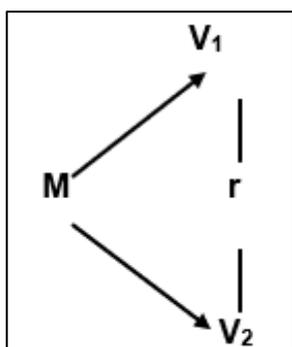


Figura 01: Esquema del diseño de investigación.

Donde:

**V<sub>1</sub>**: inteligencia emocional en el trabajo

**V<sub>2</sub>**: Estilos de liderazgo

**M**: Muestra de participantes.

**R**: Relación.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Goleman (1996) define la inteligencia emocional como una forma diferente

de plantear y entender las capacidades necesarias a llevar a cabo para explicar la realidad del universo en el que se vive y se vivirá, que es cambiante, complicado, retador, subyugado a diferentes interacciones.

La definición operacional se medió a través de un cuestionario que aborda 5 dimensiones, autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales, consta de 30 ítems que se mide con una escala de Likert, con los rangos y niveles de optimo, medio y bajo. (ver anexo 2)

En la variable de estilos de liderazgo, según Bass y Avolio (2004) es la capacidad que posee el ser humano para que las personas puedan trabajar en equipo y de esa manera alcanzar los objetivos de la institución.

En su definición operacional será medida por un cuestionario de 34 ítems, que aborda 3 dimensiones, estilo de liderazgo transformacional, transaccional y liderazgo evitador, es medido por la escala de Likert, con los rangos y niveles de alta, medio y bajo. (ver anexo 3)

### **3.3. Población, muestra, muestreo:**

Vara (2010) menciona que la población es un grupo finito o infinito de elementos que tienen rasgos semejantes y que están relacionados con el tema a investigar. Para el estudio la población estuvo constituida por todo personal de enfermería que labora en la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, que realizan trabajo asistencial con un total de 84 licenciados en enfermería.

En relación con los criterios de inclusión, se tuvo en cuenta la participación de enfermeras que tiene al menos dos meses de laborar en la institución y que no tiene un cargo administrativo. Asimismo, como criterio de exclusión será el personal de enfermería que no desee participar del estudio.

La muestra hace referencia a un subgrupo del total de población y la elección de los participantes van a variar de acuerdo con las características de la investigación. (Hernández *et al.*, 2014). En esta investigación la muestra quedo conformada por 73 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. El muestreo de la investigación es no probabilístico – intencional. Debido a la cantidad de población con la que se trabajará.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos**

La técnica usada es la encuesta, que está basada en preguntas mediante cuestionarios para obtener la información que se desea conocer (Hernández *et al.*,2010). Instrumentos es de acuerdo con la técnica usada, el instrumento de recolección de datos que se uso fue el cuestionario. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p.217).

Para la variable Inteligencia emocional en el trabajo se hizo uso del cuestionario de Goleman que fue adaptado y validado en Perú por el autor Moreano (2018) mediante un juicio de expertos conformado por 3 jurados quienes dieron validez al instrumento, el cuestionario consta de 30 ítems subdividido en 5 dimensiones que son: Autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía y habilidades sociales, cada una de ellas con 6 ítems respectivamente, con una escala del 1 al 4 donde, Nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4).

Para la variable de estilos de liderazgo se hizo uso del cuestionario CELID-A que se deriva de la prueba MLQ (*multifactor leadership questionnaire*) de Morales y Molero en su versión española, modificado por los autores Alejandro Castro Solano, Martín Nader y María Martina Casullo en Argentina y en Perú fue validado por Cutipa y Ortega (2016) en un estudio realizado en Arequipa donde el cuestionario fue sometido a juicio de 3 expertos quienes dieron la validez del instrumento que consta de 34 ítems dividido en las 3 dimensiones, liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire, con una escala del 1 al 5 donde, (1) total desacuerdo, (2) desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni desacuerdo, (4) de acuerdo y (5) totalmente acuerdo con la afirmación.

## Tabla 1

### *Ficha técnica del instrumento para medir la variable inteligencia emocional*

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir Inteligencia emocional
Autor:	Goleman (1996)
Aplicado en Perú por:	Moreano (2018)
Sujetos de intervención:	Personal de enfermería de la CMCH
Número de ítems:	30 ítems
Descripción de la escala:	Escala ordinal
Tiempo:	20 minutos

## Tabla 2

### *Ficha técnica del instrumento para medir la variable estilos de liderazgo de enfermería.*

Nombre del instrumento:	Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A)
Autor:	Alejandro Castro Solano, Martín Nader y María Martina Casullo (2004)
Aplicado en Perú por:	Cutipa y Ortega (2016)
Sujetos de intervención:	Personal de enfermería de la CMCH
Número de ítems:	34 ítems
Descripción de la escala:	Escala de Likert
Tiempo:	20 minutos

La validez del instrumento, según Sánchez y Reyes (2015) es la cualidad que hace referencia a que el instrumento corresponde a evaluar lo que se ha sugerido medir de forma eficaz y la confiabilidad del instrumento según Hernández *et al.* (2014)

En este caso el Test de Inteligencia Emocional fue creada por Goleman (1996) y en el Perú fue aplicada en el trabajo de Moreano (2018) trabajo en que se evaluó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), donde se obtuvo el valor de  $\alpha = 0,801$  que indicaría que el instrumento es válido.

El cuestionario de CELID-A es para evaluar los estilos de liderazgo, fue adaptado en el 2004 por Castro, Solano, Nader y Casullo en Buenos Aires-Argentina, dicha adaptación fue adaptado en Arequipa Perú por Cutipa y Ortega (2016) quienes realizaron la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach está entre (0.327 – 0.878) que indica que el instrumento es válido.

### **3.5. Procedimientos**

Para la ejecución del proyecto de investigación se presentará el proyecto de investigación a la Facultad de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, para la respectiva aprobación que se requiere para su ejecución, que será determinada por la Unidad de Investigación, una vez aprobada se solicitó permiso al director médico de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, Lima, seguido a esto se solicitó la relación del personal de enfermería para la coordinación de su participación mediante la firma del consentimiento informado, finalmente se aplicó dos cuestionarios uno de cada variable de inteligencia emocional en el trabajo y estilos de liderazgo.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez aplicado los instrumentos correspondientes se procedió a realizar una base de datos automatizada en MS Excel® y luego se exportó al SPSS® V25 para demostrar las hipótesis, se utilizó el estadístico no paramétrico Chi cuadrado que estableció la existencia de la relación entre las variables, conociendo el valor de significancia estadística de  $p \leq 0,05$ , con el 95% de confianza.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la elaboración del estudio se aplicó el principio de autonomía, beneficencia, justicia y no maleficencia, es decir en autonomía se hizo de conocimiento a los participantes de los objetivos de la investigación y de lo importante que es su participación, de igual manera en el principio de beneficencia, tanto los profesionales de enfermería como los servicios de la institución se beneficiaran con el conocimiento de la relación entre inteligencia emocional laboral y los

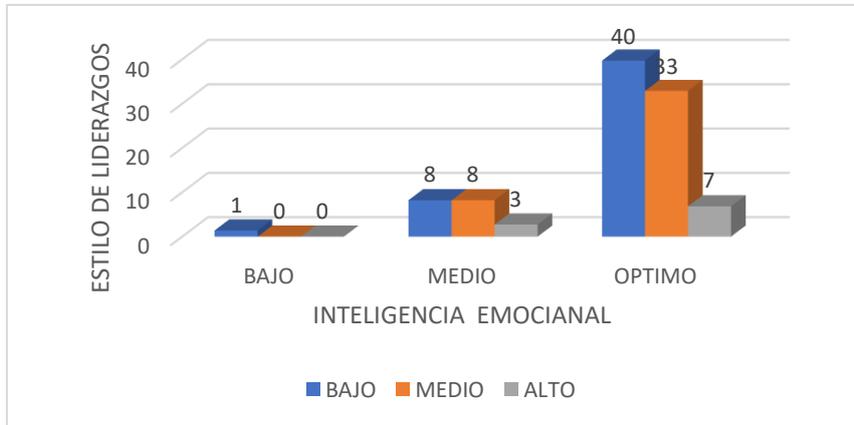
estilos de liderazgo, así mismo en el principio de no maleficencia, no se evidenció daño físico, económico o psicológico, se tuvo en cuenta la seguridad y bienestar de cada participante pues solo se realizó el llenado del cuestionario. Y finalmente en el principio de justicia cada participante fue libre de elegir entre participar o no en la investigación.

## IV. Resultados

### 1. Análisis descriptivo

Figura 02

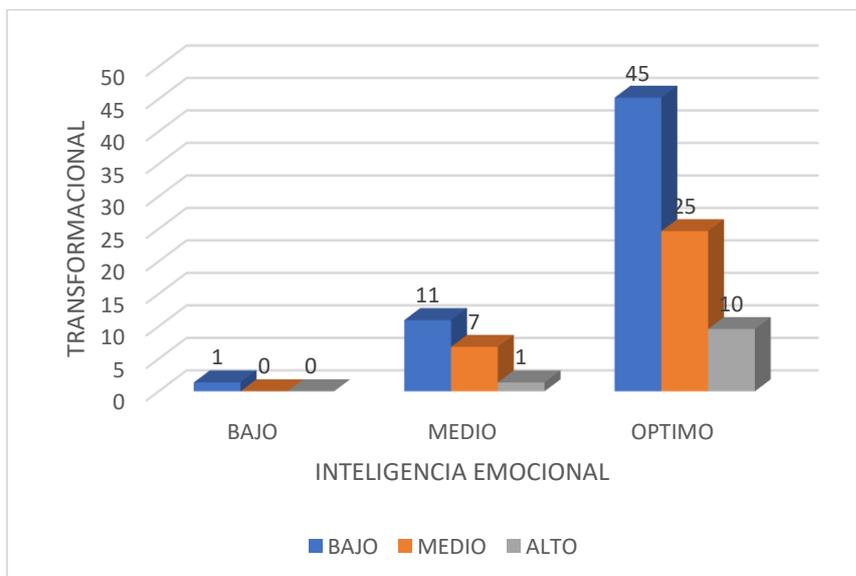
Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo



El 40% de los encuestados tienen una inteligencia emocional optima, pero el estilo de liderazgo es bajo

Figura 03

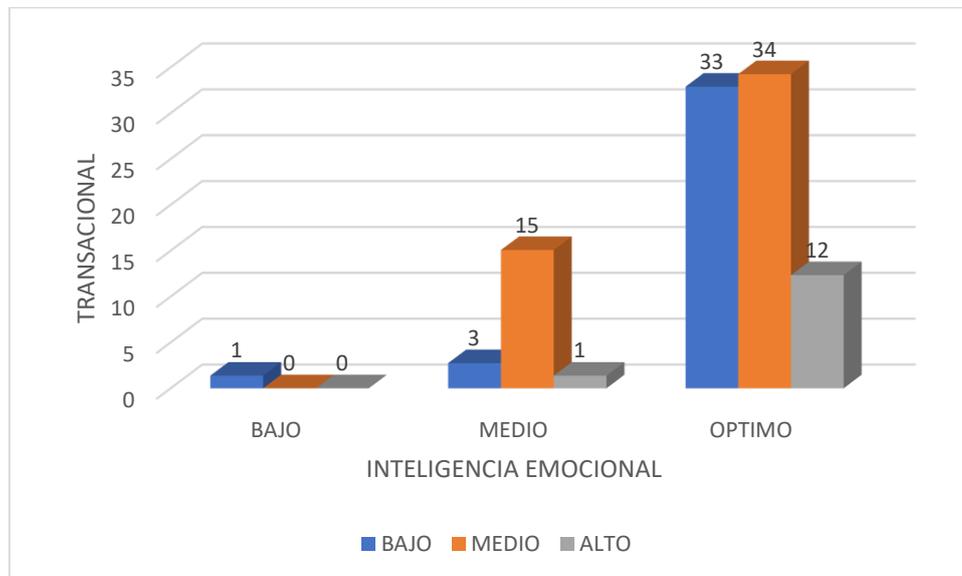
Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo transformacional



El 45% de los encuestados tienen una inteligencia emocional optima, pero el estilo de liderazgo transformacional es bajo.

Figura 04

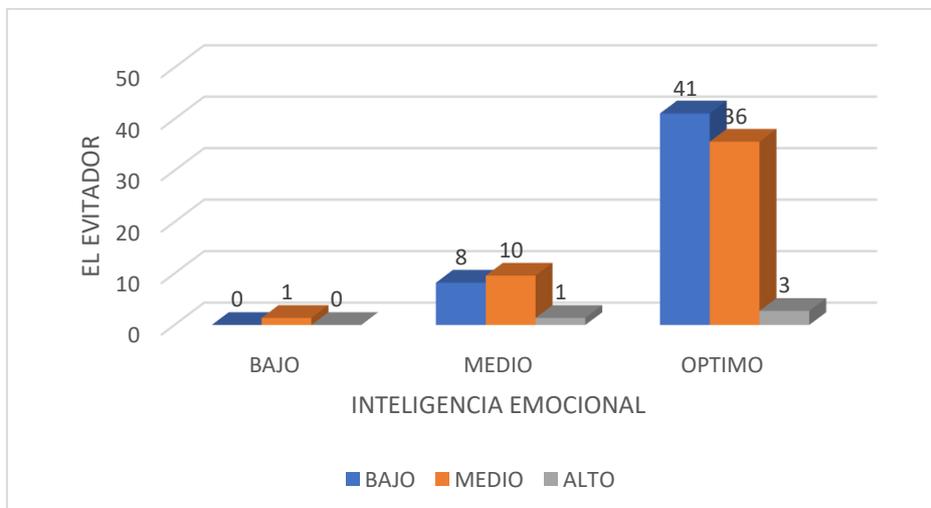
Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo transaccional



El 34% de los encuestados tienen una inteligencia emocional optima, pero el estilo de liderazgo transaccional es medio

Figura 05

Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo el evitador



El 40% de los encuestados tienen una inteligencia emocional optima, pero el estilo de liderazgo evitador es bajo.

## Estadística inferencial

### Hipótesis general

Ho: La inteligencia emocional en el trabajo no se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica médica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Ha: La inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Nivel de significancia:  $\alpha=0.05$  y estadístico: Rho de Spearman

Tabla 03

### *Correlación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo*

			Inteligencia emocional	Estilo de liderazgo
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,006
		Sig. (unilateral)	.	,479
		N	73	73
	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	-,006	1,000
		Sig. (unilateral)	,479	.
		N	73	73

En la tabla 3 se evidencia que la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo tiene una correlación inversa de -0.06, y una significancia de  $p= .479$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

Ho: la inteligencia emocional en el trabajo no se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transformacional en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Ha: la inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transformacional en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Tabla 04

*Tabla de relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo transformacional*

		Correlaciones		
			Inteligencia emocional	Transformacional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,017
		Sig. (unilateral)	.	,443
		N	73	73
	Transformacional	Coeficiente de correlación	-,017	1,000
		Sig. (unilateral)	,443	.
		N	73	73

En la tabla 4 se evidencia que el nivel de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional tiene una correlación inversa de -0.017, y una significancia de  $p = .443$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula

## Hipótesis específica 2

Ho: La inteligencia emocional en el trabajo no se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transaccional en enfermeras de la clínica médica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Ha: La inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transaccional en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Tabla 05

*Tabla de relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo transaccional*

Correlaciones			Inteligencia emocional	Transaccional
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,009
		Sig. (unilateral)	.	,470
		N	73	73
	Transaccional	Coeficiente de correlación	-,009	1,000
		Sig. (unilateral)	,470	.
		N	73	73

En la tabla 5 se evidencia que la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional tiene una correlación inversa de -0.009, y una significancia de  $p = .470$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula

### Hipótesis específica 3

Ho: La inteligencia emocional en el trabajo no se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Ha: La inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.

**Tabla 06**

*Tabla de relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo evitador*

		<b>Correlaciones</b>		
			Inteligencia emocional	El evitador
Rho de Spearman	Inteligencia emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,011
		Sig. (unilateral)	.	,465
		N	73	73
	El evitador	Coefficiente de correlación	,011	1,000
		Sig. (unilateral)	,465	.
		N	73	73

En la tabla 6 se evidencia que la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo evitador tiene una correlación inversa de -0.011, y una significancia de  $p = .465$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula

## V. Discusión:

Con respecto al objetivo general de determinar la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, se tuvo una correlación inversa de  $-0.06$ , y una significancia de  $p=.479$  mayor a  $0.05$ , por lo tanto, no existe significancia y se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula, este resultado difiere del trabajo de Rosas (2017) donde se concluyó que a mayor inteligencia emocional mejor es el liderazgo, así mismo en el trabajo de Almeida *et al.*, (2020) donde concluyeron que existe una alta correlación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral. El resultado obtenido en la investigación en la que se rechaza la hipótesis de estudio podría ser explicada en las encuestas realizadas de manera virtual donde se evidencia que no hay congruencia entre las respuestas, donde podemos evidenciar que han marcado con la misma calificación a enunciados que no tienen relación ya sea porque no entendieron o por restarle importancia, esto evidenciaría que las encuestas virtuales aun no tienen una buena aplicación en el sector salud. En relación a la explicación de la presente investigación, se cuenta con autores como Goleman y Weisinger quienes hablan de inteligencia emocional y la definen como la generadora de motivación, trabajo en grupo, facilidad de comunicación todo esto a nivel profesional además de la empatía tanto en lo personal como laboral, siendo estas características de gran importancia en las instituciones, además en cuanto a liderazgo el sociólogo Arce (1963) menciona que liderazgo es el fenómeno social que resulta de la interacción entre las personas y los autores Blejmar, Nirenberg y Perrone (1998) que el liderar es influir en la conducta de los demás lo que permitiría a nivel de gerencia una eficaz administración de los recursos para lograr objetivos, teniendo en cuenta esta descripción de los autores y los resultados obtenidos no tienen una relación debido a que si se tiene una inteligencia emocional óptima el estilo de liderazgo no debería ser bajo, ya que para tener un buen liderazgo se necesita de una buena inteligencia.

En el primer objetivo específico donde se busca identificar la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transformacional se obtiene entre los resultados una correlación inversa de  $-0.017$ , y una

significancia de  $p = .443$  mayor que  $0.05$ , por lo tanto, no existe significancia se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula, al contrastar con la investigación nacional de Condori (2019) que analizó las variables inteligencia emocional y liderazgo transformacional donde obtuvo como resultado que no existe una relación directa y significativa entre las variables, la similitud en los trabajos podrían ser debido a que se realidad dentro del mismo territorio nacional donde por consecuente se comparte la realidad social, por el contrario con los resultados obtenidos en Uganda, en el estudio transversal realizado en 3 regiones por Musinguzi *et al.* (2018) donde se buscó establecer una relación entre el estilo de liderazgo y la motivación del personal de salud, la satisfacción y el trabajo en equipo, donde se concluyó que los trabajadores de salud prefieren líderes transformadores, obteniendo una correlación positiva entre las variables, de igual manera en Arabia Saudita, Al-Yami, Galdas & Watson (2018) realizaron un estudio sobre el estilo de liderazgo y compromiso organizacional en el personal de enfermería, estudio en el que el liderazgo transformacional es el estilo de liderazgo con predominio además de tener mayor contribución y mayor influencia para lograr cambios positivos, al encontrar diferencias en los resultados con las investigaciones internacionales, se podría manifestar que se debe a las realidades diferentes, teniendo en cuenta que tanto Uganda como Arabia Saudita tienen realidades económicas y sociales que difieren de la realidad en Perú, teniendo en cuenta esto también se tiene que tener en cuenta la definición del liderazgo transformacional donde el autor Ruiz (2016) manifiesta que es un estilo que se enfoca en aumentar el interés de los trabajadores, a crear autoconciencia, tiene una visión clara de los objetivos a lograr, este tipo de liderazgo transforma tanto a la organización como a los individuos. Es decir, es un liderazgo que genera transformaciones a nivel institucional, grupal e individual. Teniendo en cuenta los resultados del estudio y la definición de la variable, no concuerda debido a que al aumentar la variable de inteligencia emocional el estilo de liderazgo transformacional debería ser mejor, logrando así una mejora en la institución mediante el logro de los objetivos.

En el caso de la segunda hipótesis específica donde se busca identificar la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transaccional se tiene una correlación inversa de  $-0.009$ , y una significancia de

$p = .470$  mayor que  $0.05$ , por lo tanto, no existe significancia se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula, podríamos considerar una comparación con los estudios realizados por Almeida *et al.*, en el 2020 donde obtuvieron una correlación entre el liderazgo y satisfacción laboral, así mismo el estudio realizado en Italia por Zaghini, Fiorini, Piredda, Fida y Sili (2020) donde llegaron a la conclusión que la satisfacción laboral es porque están satisfechas con el liderazgo empleado y teniendo en cuenta el estudio realizado por Cummings *et al.*, (2018), donde brindan información acerca de la relación asociada entre los estilos de liderazgo y una mayor satisfacción laboral, en el Perú Moreano (2018) también encontró una relación significativa entre las variables de inteligencia emocional y desempeño laboral, estos trabajos de investigación contradicen los resultados obtenidos, resultados que reflejarían que en nuestra realidad no estamos preparados aún para estudios con encuestas virtuales lo que limita la información ya sea por una mala comprensión o por el desinterés del profesional al responder, la variable de liderazgo transaccional en la definición de Bass (1998) está fundado en el intercambio donde el líder puede recompensar o castigar a los colaboradores de acuerdo a su producción. Al tener una buena inteligencia emocional ayuda a desarrollar mejor las funciones y mejor trabajo entre compañeros se infiere a que la satisfacción laboral se da de acuerdo a las negociaciones y las recompensas que obtienen de los líderes, donde para obtener beneficios en el trabajo cumples con los objetivos de la institución lo que es recompensado de acuerdo a las negociaciones con el líder responsable del grupo de trabajo.

Finalmente, en la información obtenida con respecto al tercer objetivo específico donde se busca identificar la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo evitador se obtiene una correlación inversa de  $-0.011$ , y una significancia de  $p = .465$  mayor que  $0.05$ , por lo tanto, no existe significancia se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula, en comparación con el trabajo realizado por Yebra, García, Sánchez, Suárez & González (2020) donde concluyeron que mientras se cuente con mayor inteligencia emocional menor es el riesgo de tener síndrome de burnout lo que también se puede atribuir a un liderazgo eficiente que conduce a un trabajo organizado que permite que el trabajador no tenga un exceso de carga laboral

evitando el síndrome de burnout, lo que explicaría que si el liderazgo es inexistente no sería posible un trabajo grupal adecuado, siendo la definición de Bass (1981) de liderazgo evitador como un liderazgo inexistente, donde no existen habilidades de liderazgo, siendo ineficaz para la institución.

## **VI. Conclusiones:**

Luego de terminado el trabajo de investigación llegamos a las siguientes conclusiones:

**Primera:** No existe relación entre el nivel de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo tiene una correlación inversa de -0.06, y una significancia de  $p = .479$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia y se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula.

**Segunda:** No existe relación entre el nivel de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional tiene una correlación inversa de -0.017, y una significancia de  $p = .443$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia y se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula

**Tercera:** No existe relación entre el nivel de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional tiene una correlación inversa de -0.009, y una significancia de  $p = .470$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia y se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula

**Cuarta:** No existe relación entre el nivel de inteligencia emocional y el estilo de liderazgo evitador tiene una correlación inversa de -0.011, y una significancia de  $p = .465$  mayor que 0.05, por lo tanto, no existe significancia y se rechaza la hipótesis de estudio y se acepta la hipótesis nula

## **VII. Recomendaciones:**

Después del análisis realizado en el trabajo de investigación se recomienda lo siguiente:

**Primera:** Se recomienda a las autoridades de la institución realizar talleres o cursos de inteligencia emocional, que permitan mejorar los resultados obtenidos, así como también evaluar el estilo de liderazgo que permitirá a la organización seguir desarrollándose con calidad de trabajo, mejor relación interpersonales que influirán en el desempeño laboral.

**Segunda:** Se recomienda a los jefes de servicio y supervisoras participar en los talleres o cursos de inteligencia emocional que permitirán el autoconocimiento, empatía, habilidades sociales que mejoren el trabajo de los servicios.

**Tercera:** se recomienda a todo el personal de enfermería asistir a los talleres o cursos de inteligencia emocional que ayudaran a desarrollar habilidades que mejoraran su rendimiento laboral y las relaciones interpersonales en el trabajo.

**Cuarta:** Se recomienda a los autores a investigar en el futuro a efectuar estudios de inteligencia emocional con otras variables con el fin de aprovechar los resultados para la mejora de las aptitudes del personal de enfermería, que sea de manera presencial y evitar las complicaciones con las encuestas virtuales.

## REFERENCIAS

- Aguilera García, L., (2001) *Retos Epistemológicos de la Administración*.  
Profesor Titular. Universidad de Holguín, Cuba.
- Almeida Moura, A., Bernardes, A., Pazetto, A., Marosti, Gabriel S.C.,  
Barboza Zanetti, A.C. (2020). *Liderança e satisfação no trabalho no  
contexto do serviço de atendimento móvel de urgência*. Revista latino-  
americana de enfermagem, 28(1). Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1590/1518-8345.3455.3260>
- Al-Yami, M., Galdas, P., & Watson, R. (2018). *Leadership style and  
organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia*. Journal  
of nursing management, 26(5), 531–539.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.12578>
- Ander-Egg, E. (1991). *Teoría Motivacional*. México: Mc Graw - Hill.
- Ander-Egg, E., (2006). *Claves para introducirse en el estudio de las inteligencias  
múltiples*. Madrid: Ediciones Homo Sapiens
- Ashkanasy, N. M., (2000). *El papel emergente de las emociones en la vida  
laboral: una introducción*. Journal of Organizational
- Bass, B. (1998). *Transformational Leadership: Industrial, Military, and  
Educational Impact*. England: Lawrence Erlbaum Associates
- Bar-On, R., (1997). *The Emotional Quotient inventory (EQ-I): Technical Manual*.  
Toronto, Canadá: Multi-Health Systems
- Bennis, W., (2007). *The challenges of leadership in the modern world:  
Introduction to the special issue*. American Psychologist, 62(1), 2–  
5. Recuperado de: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.2>
- Bwisa, H. (2018). *The basics of writing a statement of the problem for your  
research proposal*. Recovered from: <https://bit.ly/2LnGnTL>

- Campos Ulloa, G. I. & Roque Baca, J. C. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38463/campos\\_ug.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38463/campos_ug.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ceratto, F., (2010). *Reseña de "La Inteligencia Emocional en la empresa" De Goleman, Daniel*. Invenio, diciembre, año/vol. 3, número 4-5 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina.
- Cherniss, C. y Goleman, D., (2005). *Inteligencia emocional en el trabajo: Como seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. Ed Kairós.
- Chipa Huallpayunca, M., G., y Choque Zuñiga, R., (2017). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017*. (Tesis de grado, Universidad Peruana Unión). Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU\\_0bdb606ce06282b01f60fa38c83210d2](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_0bdb606ce06282b01f60fa38c83210d2)
- Choque Bellido, J., L., (2020). *Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en trabajadores de MYPES de la ciudad de Ica, 2020*. (Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60741/Choque\\_BJL-Neyra\\_SEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60741/Choque_BJL-Neyra_SEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Conde Visa, R. D. (2018). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en el personal médico de la Microred Metropolitano de la Red de Salud Tacna, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27154/conde\\_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27154/conde_vr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Condori Mamani, W., (2019). *La inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los directores de las Instituciones Educativas del distrito de Velille – Chumbivilcas*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar

Vallejo). Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35192/con-dori\\_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35192/con-dori_mw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cummings, G., Tate, K., et al., (2018). *Leadership styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment: A systematic review*. International Journal of Nursing Studies. 85.19-60. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.04.016>.

Cutipa Ramirez, L. Z., Ortega Terán, A., M. (2016). *Inteligencia emocional y liderazgo en oficiales de armas con mando de tropa de la tercera división militar del ejército, guarnición Arequipa*. (Tesis de grado, Universidad Nacional de San Agustín). Recuperado de:  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3511/Pscuralz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

División De Organizaciones Sociales. (2001). *Liderazgo efectivo en organizaciones sociales*.

Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M., & Hurtado Ayala, A. (2017). *Influencia de la inteligencia emocional sobre las competencias laborales: un estudio empírico con empleados del nivel administrativo*. Estudios Gerenciales, 33(144), 250-260. <https://doi:10.1016/j.estger.2017.06.005>

Franca, P., Cardozo, A., (2010). *Liderazgo: Un desafío para el enfermero recién licenciado*. Rev enferm. Perú.

García, M., Y Giménez, S.,. (2010). *La inteligencia emocional y sus principales modelos: propuesta de un modelo integrador*. Revista digital del centro del profesorado Cuevas-Olula. Vol. 3. Nº 6, págs. 43-52. España. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3736408>

García Solarte, M., Salas Arbeláez, L., Gaviria Martínez, E., (2017). *Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las pymes*. inister, 31, 1692-0279. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17230/ad-minister.31.2>

- Gardner, H., (1996). *Estructuras de la Mente, La Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Gardner, L. (1983). *Emotional intelligence and occupational stress*. A doctoral dissertation. Swinburne University.
- Gallego, D., Alonso, C., Cruz, A., & Lizama, L., (2000). *La inteligencia emocional: Implicaciones en la educación y el mundo del trabajo*. Colombia: El Búho. pp. 30-39, 280-331.
- Goleman, D. (1995). *La práctica de la inteligencia emocional*. Editorial Kairós, Barcelona.
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires, Argentina, Editor Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Madrid, Editorial Vergara.
- Goleman, D., & Cherniss, C. (2005). *Inteligencia Emocional en el trabajo, Cómo seleccionar y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones*. España: Kairos
- Goleman, D. (2006). *La Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Javier Vergara Editor, Buenos Aires. (la edición en inglés fue en 2006).
- Goleman, D. (2008). *La inteligencia emocional. ¿Por qué es más importante que el cociente intelectual?* Primera Edición en Zeta. Impreso en Uruguay. Ediciones B. Argentina. S.A.
- González, M. (2010). *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica*. Revista Cubana de Educación Superior, 22(1), 45-53.
- Hernández, C. Y Dickinson, M. (2014). *Importancia de la inteligencia emocional en Medicina*. México. Universidad Nacional Autónoma de México.

- Hernández, Fernández y Baptista, 2014 *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. 6ta edición
- House, R., (2007). *Cross-cultural research on organizational leadership: A critical analysis and a proposed theory*. Erez Eds. New perspectives in international industrial organizational psychology. San Francisco: New Lexington.
- Lopez Martinez, E. Y Rojas Arredondo, J. (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. (tesis de grado, Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperado de: [https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG\\_elopezmartinez.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf)
- Mayer, J.D., Salovey, P. (2000). *Models of emotional intelligence*, In R.J.Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp.396-420). Cambridge: University
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W.-K. (2018). *Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees*. *Sustainability*, 11(1), 125. <http://dx.doi.org/10.3390/su11010125>
- Moreano Hurtado, N., (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval "Santiago Távara" Callao. 2018*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno\\_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23351/Moreno_HN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Muñoz, J. (2014). *Sabiduría emocional y social. Protocolo de intervención social mediante las inteligencias múltiples*. Madrid: Bosh.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., & Kekitiinwa, A. (2018). *The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda*. *Journal of healthcare leadership*, 10, 21–32. <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>

- Nespereira-Campuzano, T., & Vázquez-Campo, M. (2017). *Emotional intelligence and stress management in Nursing professionals in a hospital emergency department*. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 27(3), 172–178. <https://doi:10.1016/j.enfcle.2017.02.008>
- Oliva Abusleme, M., (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud de la comuna de Chillán*. *Revista Academia & Negocios*
- Orejudo Hernández, S., Royo Más, F., Soler Nagéz, J. L., Aparicio Moreno, L. (2014) *Inteligencia emocional y bienestar. Reflexiones, experiencias profesionales e investigaciones*. Universidad de Zaragoza
- Palomo, M. (2010) *El liderazgo. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. 6ta Edición. Madrid – España.
- Payne, W. L. (1986). *A Study of Emotion, Developing Emotional Intelligence, Self-integration relating to fear, pain and desire*. *Dissertation Abstracts, International*, 47 (01), 203A (University Microfilms No AAC 8605928)
- Pedraja Rejas, L., Rodríguez Ponce, E., Rodríguez Ponce, J. (2006). *Sociedad del conocimiento y dirección estratégica: una propuesta integradora*. *Interciencia*. 31 (8), 570-576. Caracas, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33911904>
- Peralta, R. Y Tunco, Y. (2013). *Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento al estrés en enfermeras en áreas críticas*. Para optar el grado de licenciatura en Enfermería. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú.
- Piaget, Jean. (2006) *Pláticas sobre la teoría de la inteligencia CPU-e*, *Revista de Investigación Educativa*, núm. 2, enero-junio, 2006, pp. 1-48 Instituto de Investigaciones en Educación Veracruz, México
- Poma Reyes, G. G. (2019). *Nivel de inteligencia emocional y estilo de manejo de conflictos en un Hospital EsSalud. Nivel I. 2019*. (Tesis de Maestría,

Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38135/poma\\_rg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38135/poma_rg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Prokopenko, J.J. (1999). *Experiencia de los Países Capitalistas Desarrollados en la preparación de Cuadros de Dirección*. (Traducido del ruso de material editado por el Instituto Internacional de Investigaciones Científicas de Problemas de Dirección, Moscú, 1989). Publicado en la Serie del CETED, junio de 1990.

Quispe, J. (2015). *Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina 2014*. (Tesis de grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Disponible en:  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/4107>

Ramos Galarza, C. A. (2019). *Fundamentos de investigación para psicólogos: primer round*. Universidad Indoamérica. Quito, Ecuador. Disponible en:  
<http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/1005/1/LIBRO%20PRIMER%20ROUND.pdf>

Rico, C. A. (2002). *La inteligencia emocional en el trabajo*. De Hendrie Weisinger. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. X, núm. 2, diciembre, pp. 101-104 Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, Colombia.

Rodríguez Ponce, E., Pedraja Rejas, L., Ganga Contreras, F. (2017). *La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile*. Contabilidad y Negocios, vol. 12, núm. 23, 2017, pp. 129-144  
<https://www.redalyc.org/pdf/2816/281653630010.pdf>

Rosas Gómez, C.P., (2017). *Influencia de la inteligencia emocional en el liderazgo y en la organización*. Colombia. (Facultad de Ciencias Económicas. Especialización Alta Gerencia. Universidad Militar Nueva Granada) Recuperado de:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16323/Rosas>

GomezClaudiaPatrici;jsessionid=17198CAE35B4CF11CF258B7C6555297D?sequence=1

- Ruíz, S. (2016). *Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género*. Revista Iberoamericana de Ciencias. 3 (1).31-45  
Recuperado de <http://www.reibci.org/publicados/2016/feb/1400104.pdf>
- Salas, S., Zárate, R. (1999) *Informe final del Taller Internacional de Gerencia en Enfermería en los Servicios de Salud*. Organización Panamericana de la Salud. México.
- Sánchez, I. (2014). *Comunicación en las relaciones profesionales*. ADGG0408. IC Editorial.
- Silva Idrovo, R. R., Pino Morán, F. N., & Guzmán Barquet, E. A. (2018). *Implicaciones de la inteligencia emocional en los estilos de liderazgo*. Revista Universidad y Sociedad, 10(3), 247-254. Epub 02 de junio de 2018. Recuperado en 17 de mayo de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000300247&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000300247&lng=es&tlng=es).
- Salovey y Mayer (1998) *Revisión histórica del concepto de inteligencia: una aproximación a la inteligencia emocional*. Revista latinoamericana de psicología, vol. 30, no 1, 1998, pp. 11-30.
- Torres Ramírez, S.R., (2019). *Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal del establecimiento de salud I4-Los Algarrobos, Piura 2019*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo).  
Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43750/Torres\\_RSR%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43750/Torres_RSR%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weisinger, H. (1998) *La inteligencia emocional en el trabajo*. Revista Facultad de Ciencias económicas, investigación y Reflexión. Universidad Nueva Granada.

Wechsler, D. (1943). *Non intellectual factors in general Intelligence*. Psychological Bulletin, 37, 444-445.

Yebra Delgado, S., García Faza, V., Sánchez Calvo, A., Suárez Gil, P., & González Gómez, L. (2020). *Relación entre la inteligencia emocional y el burnout en los médicos de Atención Primaria*. Medicina de Familia. SEMERGEN. doi:10.1016/j.semerg.2020.02.006

Zaghini, F., Fiorini, J., Piredda, M., Fida, R., Sili, A. (2020). *The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception of the quality of the care provided by nurses: Cross sectional survey*. International Journal of Nursing Studies, 101, 0020-7489. Italia. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.103446>

Zipkin, A. (2000). *La inteligencia emocional en el trabajo y la eficacia organizativa*. Reseña.

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Inteligencia emocional laboral y estilos de liderazgo en enfermeras de la Clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021 Autor: Br. Erlita Tello Rimapa							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transformacional en enfermeras?  ¿Cuál es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transaccional en enfermeras?  ¿Cuál es la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre los niveles de inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar cual es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transformacional</p> <p>Identificar cual es la relación de la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo transaccional.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El nivel de inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> la inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transformacional</p> <p>La inteligencia emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo transaccional</p> <p>La inteligencia</p>	Variable 1: inteligencia emocional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango y niveles
			Autoconocimiento	Control de sí mismo Regula emociones Autocontrol Decisión	1 al 6	Ordinal. 1= nunca 2 = a veces 3 = casi siempre 4 = siempre	IE optimo =111 a 150  IE medio =70 a 110  IE bajo =30 a 69
			Autorregulación	Seguridad Motivación Asertividad	7 al 12		
			Automotivación	Escucha Identifica Caridad	13 al 18		
Empatía	Carismático Entusiasta Sociable	19 al 24					

y los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021?	Identificar cual es la relación entre el nivel de inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.	emocional en el trabajo se relaciona significativamente con los estilos de liderazgo evitador en enfermeras de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres, 2021.	Habilidad Social	Afectivo Afinidad social	25 al 30		
			Variable 2: Estilos de liderazgo				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Rango y niveles</b>
			Liderazgo transformacional	Carisma Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	3,21, 33,34 19,22, 24 4,15,23, 25,28, 29,30 13, 14, 17	Ordinal. 1= nunca 2 = rara vez 3 = a veces 4 = a menudo 5 = siempre	Alto (125 - 170) Medio (79 - 124) Bajo (34 - 78)
Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción	8, 10, 11, 12, 16 2, 5, 7, 9, 18, 26					
Liderazgo Evitador o Ausencia de	Laissez- Faire	1, 6, 20, 27, 31, 32					

		liderazgo	
<b>Nivel – diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística a utilizar</b>
<p><b>Nivel:</b> descriptivo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal, Relacional causal</p> <p>Método: cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 84 enfermeras</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> no se usa muestra</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Se trabajó con toda la población</p>	<p><b>Variable 1: inteligencia emocional laboral.</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario para medir la inteligencia emocional</p> <p><b>Autor:</b> Daniel Goleman</p> <p><b>Año:</b> 1996</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> personal de enfermería de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres.</p> <p><b>Forma de administración:</b> Encuesta.</p> <hr/> <p><b>Variable 2: estilos de liderazgo.</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A)</p> <p><b>Autor:</b> Alejandro Castro Solano, Martín Nader y María Martina Casullo.</p> <p><b>Año:</b> 2004</p> <p><b>Ámbito de aplicación:</b> personal de enfermería de la clínica privada del distrito de San Martín de Porres.</p> <p><b>Forma de administración:</b> Encuesta.</p>	<p>Una vez aplicado los instrumentos correspondientes se procederá a realizar una base de datos automatizada.</p> <p>Para el procesamiento y tabulación de los datos se utilizará el programa IBM SPSS Statistics Base 25.0</p> <p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p>Se ha trabajado con fórmulas de estadística descriptiva para resumir la información recopilada en valores numéricos y sacar consecuencias de esa información. Se realizará la recolección, clasificación, descripción, simplificación y presentación de los datos mediante tablas y figuras que describan en forma apropiada la información obtenida.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b></p> <p>Para la clasificación de la variable inteligencia emocional laboral se dividirá en:</p> <p>OPTIMO, MEDIO Y BAJO</p> <p>Para la clasificación de la variable estilos de liderazgo se dividirá en:</p> <p>ALTO, MEDIO y BAJO</p>

## ANEXO 2

### Operacionalización de la variable inteligencia emocional laboral.

<b>Variables de estudios</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Inteligencia emocional laboral	inteligencia emocional como la facultad de un autoconocimiento de los sentimientos y de los que lo rodean, la capacidad de motivar y emplear de manera adecuada las relaciones. (Goleman, 1995)	Instrumento a utilizarse es el Cuestionario de inteligencia emocional de Goleman que está conformado de 30 ítems.	Autoconocimiento  Autorregulación  Automotivación  Empatía  Habilidad Social	Control de sí mismo Regula emociones Autocontrol Decisión  Seguridad Motivación Asertividad Escucha Identifica Caridad  Carismático Entusiasta Sociable  Afectivo Afinidad social	Ordinal. 1= nunca 2 = a veces 3 = casi siempre 4 = siempre

## Anexo 3

### Operacionalización de la variable estilos de liderazgo.

<b>Variables de estudios</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Estilos de liderazgo	Estilos de liderazgo es la capacidad que posee el ser humano para que las personas puedan trabajar en equipo y de esa manera alcanzar los objetivos de la institución. (Bass y Avolio, 2004)	Instrumento a utilizarse es el Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A) que está conformado de 34 ítems.	Liderazgo transformacional  Liderazgo transaccional  Liderazgo Evitador o Ausencia de liderazgo	Carisma Motivación inspiracional Estimulación intelectual  Consideración individualizada Recompensa contingente  Dirección por excepción Laissez- Faire	Ordinal. 1= nunca 2 = rara vez 3 = a veces 4 = a menudo 5 = siempre

## ANEXO 4

### Cuestionario Inteligencia emocional

Sr./a Enfermera/o. la presente investigación tiene por finalidad identificar algunos aspectos relacionados a las actividades de liderazgo que todo profesional tiene potencialmente, por tanto, le rogamos responder con veracidad a las siguientes preguntas:

#### A. DATOS GENERALES

EDAD: .....

SEXO: Masculino ( ) Femenino ( )

ESTADO CIVIL: Soltero ( ) Casado ( ) Viudo ( ) Divorciado ( )

FORMACION PROFESIONAL: Licenciado ( ) Segunda especialidad ( ) Magister ( ) Doctorado ( ) Otros.....

CONDICION LABORAL: Nombrado ( ) Contratado ( )

TIEMPO DE LABOR EN EL SERVICIO:-----

#### Instrucciones:

A continuación usted encontrará una serie de situaciones relacionadas con el manejo de la inteligencia emocional. Para responder tome en cuenta lo siguiente:

1. Lea cuidadosamente cada planteamiento antes de responder.
2. Marque con una equis (X) el recuadro que presente la respuesta que mejor refleje su inclinación.
3. Seleccione sólo una de ellas.
4. Si tiene alguna duda; por favor consulte a la persona que le facilitó el formato.
5. Tome en cuenta las siguientes alternativas:

DIMENSION INTRAPERSONAL		NUNCA 1	A VECES 2	CASI SIEMPRE 3	SIEMPRE 4
<b>Autoconocimiento</b>					
1.	Reconoce con facilidad sus propias emociones.				
2.	Identifica con rapidez el factor /evento desencadenante de su emoción.				
3.	Es consciente del efecto que tiene su comportamiento sobre los demás.				
4.	Expresa con facilidad sus sentimientos (alegría, tristeza, enojo, etc.) a las personas				

	cercanas a Usted.				
5.	Cuando identifica sus necesidades solicita abiertamente lo que requiere.				
6.	Mantiene control de sus reacciones.				
<b>Autorregulación</b>					
7.	Sabe decir "No" cuando algo no le conviene.				
8.	Se recupera con facilidad de los malos momentos.				
9.	Reacciona positivamente ante situaciones nuevas e inesperadas.				
10.	Cuando se encuentra en un ambiente o situación estresante se mantiene calmado.				
11.	Procura aprender de sus errores y faltas.				
12.	Cuando tiene que hablar en público y se siente nervioso domina con facilidad sus emociones y canaliza su energía de forma positiva.				
<b>Automotivación</b>					
13.	Considera que puede realizar bien un trabajo sin necesidad de ser estimulado.				
14.	Ante la adversidad mantiene una actitud positiva.				
15.	Hace las cosas lo mejor que puede.				
16.	Realiza bien su trabajo y se esfuerza sin esperar ser recompensado por ello.				
17.	Está orgulloso (a) de sus logros y aportes.				
18.	Posee iniciativa propia para empezar las actividades que le brindan satisfacción.				
<b>Empatía</b>					
19.	Tiene la capacidad de escuchar a otra persona sin emitir juicios o dar consejos durante la conversación.				
20.	Sabe identificar los sentimientos de los demás.				
21.	Puede dejar a un lado su punto de vista y ponerse en el lugar de la (s) persona (s).				
22.	Al escuchar a otras personas se interesa por lo que sienten.				
23.	Ofrece su ayuda cuando los demás tienen problemas.				
24.	Percibe con facilidad las necesidades de los demás.				
<b>Habilidades Sociales</b>					
25.	Se le facilita afrontar una crítica sin molestarse.				
26.	Cuando dicen algo que le molesta o no es de su agrado lo expresa abiertamente con Respeto.				
27.	Es capaz de ser amable e iniciar una conversación con una persona que recién acaba de conocer.				
28.	Habla de usted mismo con confianza a las demás personas.				

29.	Cuando trabajo en equipo se adapta fácilmente y coopera.				
30.	Posee la habilidad para establecer y mantener relaciones amistosas.				

Escalas y baremos de la variable inteligencia emocional

---

Cálculo de puntuaciones

---

General	Dim 1	Dim 2	Dim 3	Dim 4	Dim 5
Óptimo (111-150)	23-30	23 - 30	23-30	23-30	23-30
Medio (70 – 110)	14-22	14-22	14-22	14-22	14-22
Bajo (30-69)	6-13	6-13	6-13	6-13	6-13

---

## ANEXO 5

### CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados con el estilo de liderazgo. Cada una de las preguntas tienen cinco opciones para responder, lea cuidadosamente cada enunciado y marque con un aspa(X) sólo una de las alternativas propuestas, la que mejor refleje su punto de vista o percepción al respecto. conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

Puntuación:

1 = Total desacuerdo	2 = Desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 = De acuerdo	5 = Total acuerdo con la afirmación
-------------------------	-------------------	---	-------------------	---

Recuerde que la encuesta es anónima, gracias por su apoyo.

Grado de instrucción:

Tiempo que labora en la institución:

Sexo: femenino ( )

Masculino ( )

Servicio en el que labora:

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento.					
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.					
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.					
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evito involucrarme en su trabajo.					
6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.					
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".					
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los					

	objetivos.						
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.						
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.						
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.						
13	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.						
14	Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.						
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.						
16	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.						
17	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.						
18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.						
19	Les doy charlas para motivarlos.						
20	Evito tomar decisiones.						
21	Cuento con su respeto.						
22	Potencio su motivación de éxito.						
23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.						
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.						
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.						
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.						
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.						
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.						
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.						
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.						
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.						

32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.					
33	Tienen plena confianza en mí.					
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.					

**Evaluación: Escala Ordinal**

- ~ Liderazgo laissez faire de 34 - 78 puntos
- ~ Liderazgo transaccional de 79 - 124 puntos
- ~ Liderazgo transformacional de 125 - 170 puntos.

## Anexo 5

### Validez y confiabilidad

#### Resultados de validación de la variable inteligencia emocional

	Apellidos y Nombres	Valoración
Mgtr.	José Alberto Cortez Salazar	Muy alto
Dra.		Muy alto
Mgtr.		Muy alto

#### Resultados de validación de la variable estilos de liderazgo

	Apellidos y Nombres	Valoración
	Torres Arce Luis	Aplicable
		Aplicable
		Aplicable

#### Confiabilidad de la variable inteligencia emocional

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	30

---

#### Confiabilidad de la variable estilos de liderazgo

---

**Estadísticas de fiabilidad de liderazgo transformacional**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	14

---

---

**Estadísticas de fiabilidad de liderazgo transaccional**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	11

---

---

**Estadísticas de fiabilidad de liderazgo evitador**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	6

---

## Anexo 6

### Consentimiento informado

Inteligencia emocional laboral y estilos de liderazgo de enfermeras en un



Se han guardado todos los cambios en Drive



Preguntas Respuestas

## privada del distrito San Martín de Porres, 2021

Estimado(a) Lic. enfermera(o), soy estudiante de la Universidad Cesar Vallejo del programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, y en esta oportunidad estoy desarrollando una investigación, con la finalidad de Determinar la relación entre los niveles de inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2021.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recolecte será confidencial y no se usara para ningún otro proposito fuera de esta investigación. Las respuestas serán codificadas sando un numero de identificación por lo cual seran anonimas. Si usted desea hacer alguna consulta puede escribir a la investigadora principal: Erlita Tello Rimapa, correo: ttellori@ucvvirtual.edu.pe, o al celular 965309780.

Si esta de acuerdo con participar en esta investigación, le pido dar su consentimiento y si ese fuese el caso le solicito su colaboración para completar el presente cuestionario.

Desde ya se le agradece su participación.

Brindo mi consentimiento informado \*

Sí

No

## Anexo 7 otros

### Prueba de normalidad

HO: los datos tienen una distribución normal

<b>Pruebas de normalidad</b>			
Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			
	Estadístico	gl	Sig.
	o		
Inteligencia emocional	,160	73	,000
Estilo de liderazgo	,149	73	,000
Transformacional	,148	73	,000
Transaccional	,147	73	,000
El evitador	,139	73	,000

Como el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizara la correlación Spearman para la prueba de hipótesis.

### Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo

INTELIGENCIA EMOCIONAL								
	BAJO		MEDIO		OPTIMO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	1	1	6	8	29	40	36	49
MEDIO	0	0	6	8	24	33	30	41
ALTO	0	0	2	3	5	7	7	10
TOTAL	1	1	14	19	58	79	73	100

### Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo transformacional

	INTELIGENCIA EMOCIONAL							
	BAJO		MEDIO		OPTIMO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	1	1	8	11	33	45	42	58
MEDIO	0	0	5	7	18	25	23	32
ALTO	0	0	1	1	7	10	8	11
TOTAL	1	1	14	19	58	79	73	100

### Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo transaccional

	INTELIGENCIA EMOCIONAL							
	BAJO		MEDIO		OPTIMO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	1	1	2	3	24	33	27	37
MEDIO	0	0	11	15	25	34	36	49
ALTO	0	0	1	1	9	12	10	14
TOTAL	1	1	14	19	58	79	73	100

### Distribución de frecuencia según inteligencia emocional y estilo de liderazgo el evitador

	INTELIGENCIA EMOCIONAL							
	BAJO		MEDIO		OPTIMO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	0	0	6	8	30	41	36	49
MEDIO	1	1	7	10	26	36	34	47
ALTO	0	0	1	1	2	3	3	4
TOTAL	1	1	14	19	58	79	73	100



