



**Universidad
Norbert Wiener**

**Universidad Privada Norbert Wiener
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Relación entre inteligencia emocional y el liderazgo de las
enfermeras que desempeñan jefaturas del hospital Alberto
Sabogal Sologuren, Callao - 2022**

**Trabajo académico para optar el título de especialista en Gestión de
Servicios de Salud y Enfermería**

Presentado Por:

Chávez Cardoso, Glenda Yelka

Código ORCID: 0000-0003-3914-0425

Asesora:

Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: 0000-0001-9286-4225

Lima, Perú

2022

DEDICATORIA:

A: Mis amados padres por creer en mí y por su infinito apoyo moral.

A: Mis queridas niñas por su amor sin igual, a mi Angelita y Blanche que desde el cielo cuidan de nosotras.

AGRADECIMIENTO:

A:

Mg. Rosa María Pretell Aguilar por transmitirme sus conocimientos y por enseñarme a desarrollar este proyecto.

ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA
CÓDIGO ORCID 0000-0001-9286-4225

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturunco Vera Milagros Lizbeth

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice general	7
Índice de anexos	9
Resumen	10
I. Capítulo: El Problema	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Metodológica.....	17
1.4.3. Práctica.....	18
1.5. Delimitaciones de la investigación	19
1.5.1. Temporal.....	19
1.5.2. Espacial.....	19
1.5.3. Población	19
II. Capítulo: Marco Teórico	20

2.1. Antecedentes.....	20
2.2. Bases	22
teóricas.....	
2.2.1. Inteligencia	22
Emocional.....	27
2.2.2. Liderazgo.....	31
2.3. Formulación de	
hipótesis.....	
2.3.1. Hipótesis general.....	31
2.3.2. Hipótesis específicas.....	32
III. Capítulo: Metodología	33
3.1. Método de la	33
investigación.....	
3.2. Enfoque de la	33
investigación.....	
3.3. Tipo de	33
investigación.....	
3.4. Diseño de la	34
investigación.....	
3.5. Población, muestra y	34
muestreo.....	
3.6. Variables y	36
operacionalización.....	
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de	37
datos.....	

3.7.1. Técnica.....	37
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	39
3.7.3. Validación.....	42
3.7.4. Confiabilidad.....	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	43
3.9. Aspectos éticos.....	43
IV. Capítulo: Aspectos Administrativos	45
4.1. Cronograma de actividades.....	45
4.2. Presupuesto	46
V. Referencias Bibliográficas.....	48
Anexos.....	61

Índice de anexos

A). Matriz de consistencia.....	61
B). Instrumentos.....	63
C). Consentimiento Informado.....	79

RESUMEN

Objetivo: Identificar la relación que existe entre la “inteligencia emocional” y “el liderazgo” de las enfermeras que desempeñan jefaturas en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren en el periodo 2022. **Metodología:** El estudio está enmarcado en el enfoque cuantitativo y un diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 100 enfermeras que desempeñan jefaturas del hospital en estudio, a quienes se les aplicó los instrumentos “Cuestionario para el estudio de la inteligencia emocional de Bar-On” y la “Escala de evaluación sobre liderazgo personal e interpersonal”. **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:** Se recabará el permiso de la institución a través de la Jefatura del Departamento de Enfermería, para luego informar a los colaboradores del contenido del proyecto de investigación, así mismo se solicitará su participación a través de un consentimiento informado.

Posteriormente se aplicarán los cuestionarios respectivos, se vaciará los datos al programa Excel, se verificará su validez en cuanto al llenado y se procederá al análisis descriptivo e inferencial.

Análisis Estadístico: Comprenderá un análisis descriptivo y un análisis inferencial a través de la prueba Rho de Spearman.

Palabras clave: “Inteligencia emocional”, “liderazgo”.

ABSTRACT

Objective: To identify the relationship that exists between “emotional intelligence” and “the leadership” of nurses who perform leadership positions at the Alberto Sabogal Sologuren Hospital in the period 2022. **Methodology:** The study is framed in the quantitative approach and an observational, descriptive, correlational design, prospective and transversal. The sample consisted of 100 nurses who work as heads of the hospital under study, to whom the instruments "Questionnaire for the study of emotional intelligence of Bar-On" and the "Evaluation scale on personal and interpersonal leadership" were applied. **Data Collection Techniques and Instruments:** Permission will be obtained from the institution through the Nursing Department Headquarters, to then inform the collaborators of the content of the research project, and their participation will be requested through informed consent. Subsequently, the respective

questionnaires will be applied, the data will be emptied into the Excel program, its validity will be verified in terms of completion and the descriptive and inferential analysis will be carried out. Statistical Analysis: It will include a descriptive analysis and an inferential analysis through Spearman's Rho test.

Keywords: “Emotional intelligence”, “leadership”.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, las diferentes investigaciones han señalado la importancia del liderazgo en el ámbito hospitalario, así mismo ven la obligación de implementar programas que favorezcan el desarrollo de las habilidades de un liderazgo gerencial entre los enfermeros, porque actualmente se ve la realidad de algunos servicios de salud pública donde es muy frecuente ver el hacinamiento y carencia de camas , la falta de recursos materiales y la de personal, éstas debilidades en la atención a la población, esto se debe a la carencia de enfermeras con discernimiento, capacidad y actitudes de líderes, que contribuyan a lograr metas de manera constructiva para que puedan satisfacer las exigencias de salud de la población (1).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha pedido un cambio hacia un modelo de salud que se centre en los pacientes, porque se ha incrementado la violencia laboral entre profesionales de enfermería a nivel mundial afectando la eficiencia de los cuidados del paciente y dañando la salud de los que se encuentran inmersos en esa situación (2). La Organización Panamericana de la Salud (OPS) señala que en la región de las Américas las enfermeras tienen la interacción directa con los usuarios en general generando su confianza y están completamente involucradas en todos los niveles de atención de la salud. La problemática existente es que las enfermeras no pueden asumir puestos de liderazgo por el problema en la distribución de personal, la falta de empoderamiento y de factores socio culturales como el género han afectado grandemente a la progresión de las enfermeras (3).

Este impacto hace que en muchos países exista una mala distribución y una baja proporción de enfermeras, la falta de educadoras limita la educación y su entrenamiento ya que para solucionar esta escasez las estrategias se limitan a producir enfermeras solo para satisfacer la demanda mas no la adecuada preparación para liderar en un centro de trabajo complejo y tenso (4).

En el Perú a la fecha se identificó que no se cuenta con estudios actuales de la problemática existente de la falta de Liderazgo en enfermería. La Ley N° 27669, Ley del Enfermero Peruano con D.S. N° 004-2002-SA. Menciona en los capítulos I - III que el Enfermero debe situar su mira en el desarrollo de acciones que brinden la solución a los problemas tanto en las áreas administrativas, asistenciales e investigación (5).

En la Provincia Constitucional del Callao, a nivel del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, en un estudio realizado se ha identificado que el personal de enfermería se encuentra descontento en relación al liderazgo de su jefatura, ya que solo se concentran en corregir errores (6).

En el presente estudio de investigación se procura identificar el impacto que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras jefas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren durante el año 2022, cabe mencionar que el liderazgo es el que nos va a permitir encaminar al personal o a la institución con una visión, misión y metas claras, para que luego los esfuerzos mutuos sean compartidos, sin disminuir la personalidad y su análisis crítico del líder (7).

Un mal liderazgo en enfermería es provocado por las siguientes causas: Un deficiente planteamiento estratégico, una mala gestión del cambio, escasa reciprocidad de conocimientos, no escuchar al personal y por una inteligencia emocional no apropiada (8). Porque la inteligencia emocional es la que nos faculta a entender nuestros sentimientos y de comprender el de los demás, nos permite aguantar las presiones y las desilusiones que tenemos en el trabajo, ser empático y destacar el trabajo en equipo (9). Y cuanto más se escale dentro de una institución más repercusión tendrá la inteligencia emocional para distinguir a los verdaderos líderes. (10).

Si el liderazgo por parte de las enfermeras jefas no es manejado adecuadamente traerá como consecuencias: una inestabilidad en el personal asistencial, el bajo desempeño laboral, un ambiente negativo de trabajo, por ende, disminuirá el compromiso organizacional y se disminuirá el empoderamiento perjudicando al paciente (11).

Es por lo complejo de los sistemas de salud que requieren enfermeras que sean capaces de tomar decisiones elementales que mejoren y promuevan el bienestar laboral. Por tal razón y considerando necesario el crecimiento de las competencias del liderazgo en enfermería se ha preparado este estudio de investigación, teniendo como principio el desarrollo emocional de las gestoras de diferentes servicios, así como su correlación con otros factores enlazados a este proceso que nos puedan permitir el liderazgo en las diferentes jefaturas.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao-2022?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión intrapersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión interpersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión adaptabilidad y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión manejo del estrés y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?

¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión estado de ánimo y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVOS GENERAL

Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión intrapersonal y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.

Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión interpersonal y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.

Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión adaptabilidad y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.

Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión manejo del estrés y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.

Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión estado de ánimo y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 TEÓRICA:

En la actualidad podemos observar la carencia de enfermeras líderes en los diferentes servicios de salud puesto que son muy pocas las que aspiran a desarrollar el rol de liderazgo. Esto es debido a la falta de apoyo por las diferentes jefaturas y a la misma presión laboral, por lo cual les resulta muy difícil el proceso de adaptación a las adversidades que se van presentando, así como, a los problemas estresantes del trabajo y a los mismos problemas de salud que estos les van generando.

Todas estas situaciones conducen a que el personal presente inestabilidades emocionales, por lo tanto, es necesario que los jefes conozcan sus propias dimensiones emocionales para que puedan tener un mejor control de sus propias vidas, así como el de las personas que trabajan con ellos, de esta manera estaríamos logrando laborar sin roces y nos sería más fácil llegar a alcanzar nuestra meta.

Este estudio se llevará a cabo para definir la influencia que existe entre la IE y el liderazgo de las enfermeras que ocupan jefaturas en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren. La “inteligencia emocional” en la actualidad en el ámbito profesional, es una herramienta fundamental y eficaz en toda institución para poder triunfar tanto en lo emocional como en lo intelectual de esta manera estaremos cumpliendo con los objetivos propuestos de la institución.

Es conveniente, dirigir esta investigación, para contribuir con la solución de los enfrentamientos que se presentan dentro del Hospital Alberto sabogal Sologuren, cabe mencionar que el estudio beneficiará al personal de salud que trabaja en la institución y por ende mejorará la atención del paciente asegurado.

1.4.2 METODOLÓGICA:

En esta investigación se harán uso de instrumentos validados que me permitirán realizar un diagnóstico veraz de la influencia que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras jefas del hospital Alberto sabogal Sologuren. Debo mencionar que no se ha realizado ningún estudio de investigación al respecto a nivel local ni Regional, lo cual generará un gran impacto.

1.4.3 PRÁCTICA:

El presente estudio de investigación tiene una gran relevancia para las enfermeras gestoras ya que el liderazgo que ejercen tendrá una gran influencia en el personal a cargo, haciendo que aumenten sus esfuerzos para el logro de la meta trazada. La inteligencia emocional les permitirá distinguir, examinar y evaluar tanto sus emociones personales como las de su personal a fin de encontrar un método adecuado para aumentar la motivación del grupo. Por lo tanto, su liderazgo será influyente y primordial.

Los beneficiados seremos todos los que laboramos en la institución logrando ser más optimistas, proactivos, tolerantes entre nosotros mismos y no solo estaremos mejorando en lo laboral sino también se verán cambios en nuestros hogares, con nuestras

familias, vecinos, amigos, etc. Y por supuesto el paciente, porque recibirá un mejor trato por parte del personal de salud aliviando sus pesares. Nos beneficiamos porque nuestras gestoras van a influenciar positivamente sabiendo canalizar su fuerza, su inteligencia y su entusiasmo emocional.

La siguiente investigación tendrá como objeto demostrar el vínculo entre la “inteligencia emocional” y el “liderazgo” del personal de salud, constituyendo de esta manera, un gran aporte en la especialidad de Gestión de Servicios de Salud y Enfermería. El siguiente análisis buscará distinguir entre la población estudiada a los mejores líderes que posean un gran autocontrol de sus emociones a fin de robustecer la capacidad de dirección de los servicios de salud a distintos niveles. Empezaremos por el nivel local, en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, para continuar con el nivel regional (Callao), nacional (Perú) y continental (las Américas), logrando el empoderamiento del personal de Enfermería.

1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 TEMPORAL:

El presente estudio se ejecutará entre los meses de noviembre a diciembre del presente año 2022.

1.5.2 ESPACIAL:

El estudio se realizará en el Hospital Alberto sabogal Sologuren, ubicado en el Jr. Colina 1081, Bellavista – Callao. Perú.

1.5.3 POBLACIÓN O UNIDAD DE ANÁLISIS.

El estudio será aplicado a las enfermeras que desempeñan jefaturas.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Apore, et al (12) en el año 2019, en Gran Accra, Ghana. Tuvo como finalidad: “Determinar los efectos de los subconstructos de la inteligencia emocional en el comportamiento del liderazgo transformacional de los líderes y determinar si existe una diferencia en la exhibición del comportamiento del liderazgo transformacional debido al género de los líderes”. El diseño de estudio es cuantitativo, tuvo como población al personal del Hospital Público de la Región del Gran Accra. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de liderazgo de Rafferty y Griffin del 2004 y la Ley de Wong del 2002 para la inteligencia emocional (IE). Los resultados obtenidos fueron que la IE afectó notablemente en el liderazgo transformacional. Concluye que la IE en enfermería es necesario para transformar al personal que dirige los Hospitales.

Farhan, et al (13) en el año 2020, en el Reino de Arabia Saudita. Tuvo como objetivo: “Determinar la correlación entre inteligencia emocional y liderazgo auténtico de los líderes de enfermería y las características sociodemográficas por las que varían la inteligencia emocional y el liderazgo

auténtico”. La población en estudio fue de 180 líderes de enfermería. La técnica utilizada fueron los cuestionarios. Utilizaron “pruebas de Análisis de Varianza (ANOVA), coeficientes de correlación de Pearson, análisis de regresión múltiple y análisis de regresión simple”. Los productos obtenidos fueron que se encontró relación entre la IE y el liderazgo auténtico. Concluyeron que los años de experiencia relacionado a la edad son factores importantes en cuanto a la IE y el tiempo de experiencia en los puestos actuales no presentó influencia relevante en el liderazgo auténtico.

Bonazza, et al (14) en el año 2021, en la Escuela de Medicina de la Universidad de Duke, Durham, Carolina del Norte, Estados Unidos. Tuvo como propósito “Evaluar la efectividad del Programa de Liderazgo de Feagin (FLP) en la enseñanza de dominios de liderazgo e inteligencia emocional”. El tipo de estudio fue cuantitativo-descriptivo. La población fueron 178 graduados del FLP (2011-2019). Como instrumento se utilizó una encuesta anónima, el Trait Emotional Intelligence Questionnaire-Short Form (TEIQue-SF) para determinar la inteligencia emocional y las opiniones del programa. El producto obtenido fue que el programa de liderazgo aumentó las capacidades en inteligencia emocional, comunicación y el trabajo en equipo. Concluyendo que mejoró sus competencias en el dominio del liderazgo.

ANTECEDENTES NACIONALES

Zambrano, et al (15) en su investigación del año 2021, en Iquitos, Perú. Tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo en jefes del Hospital Regional de Loreto 2020”. El diseño de estudio fue cuantitativo. La población en estudio fueron 42 jefes del mencionado Hospital. Los instrumentos empleados fueron: la encuesta y el cuestionario. Los resultados obtenidos fueron que los jefes presentan un 48% de inteligencia

emocional medio y un 48% presenta un liderazgo generativo. Entonces, se determina que existe relación entre las dos variables.

López, et al (16) en su investigación del año 2018, en Jaén, Perú. Tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre la IE y los estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú”. El tipo de estudio fue descriptivo correlacional. La población en estudio fueron 30 enfermeros que serían el 100%. Los instrumentos que utilizó fueron “El cuestionario inventario de cociente emocional (EQ-i) de Bar-On, adaptado a la realidad peruana por Ugarriza y Pajares. Y el cuestionario Multifactor Leadership Questionarie (MLQ) de Bruce, Avolio y Bass”. El producto obtenido fue que la IE es bajo y el nivel de liderazgo es medio. Concluye que no existe relación.

Tisnado, et al (17) en su investigación del año 2017 en Huánuco, Perú tuvo como objetivo:” Determinar la relación entre la inteligencia emocional y el tipo de liderazgo en enfermeras con cargos directivos”. El diseño de estudio fue correlacional. La población de estudio lo conformaron 32 enfermeras líderes. Los instrumentos empleados fueron “un inventario de inteligencia emocional y un cuestionario multifactorial de liderazgo”. Los resultados fueron de gran significancia 22 enfermeras mostraron una inteligencia emocional de nivel medio y 29 enfermeras mostraron un liderazgo transformacional. Se concluye que existe correlación entre las dos variables en estudio.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 INTELIGENCIA EMOCIONAL

CONCEPTO.

Charles Darwin, el científico inglés con más influencia fue el que inició en la conceptualización de la inteligencia emocional, mencionando en sus libros la importancia de las manifestaciones emocionales en la vida y el medio para adaptarnos. En su libro “La Expresión de las Emociones” con su conocida frase “No hay ninguna diferencia fundamental entre el hombre y los animales en su capacidad de sentir placer y dolor, felicidad y miseria” (18). En este libro Darwin nos refiere que el ser humano tiene expresiones que han ido evolucionando, su teoría estudia a fondo éstas emociones como el sufrimiento, la pena, la ansiedad, el desánimo, el amor, la alegría, el miedo (19).

El psicólogo y pedagogo Edward Thorndike, conceptualiza a la inteligencia emocional “como la habilidad para comprender, dirigir a los hombres y mujeres, muchachos y muchachas y actuar sabiamente en las relaciones humanas”, describe las capacidades para entender y motivar a las personas. La inteligencia emocional es la extensión que tienen los seres humanos para entender y convivir con los que les rodean, esto permite que el hombre pueda tener muchos amigos, que puedan estar prestos a brindarle la ayuda necesaria o a no contar con nadie, es lo que nos permite lograr ser un fracaso o ser un gran orador, es decir, es el talento que se posee para aprovechar al máximo la relación con las demás personas (20).

Peter Salovey y John D. Mayer, conceptualizan que es “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para acceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento, la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual”. Es decir que en nuestro día a día los seres humanos

nos enfrentamos a situaciones donde ponemos en uso nuestras capacidades emocionales (21).

TEORIAS.

TEORÍA TRIARQUICA DE LA INTELIGENCIA. Robert Sternberg es el creador de esta teoría, la cual valora “la inteligencia creativa, práctica y analítica”. La analítica o componencial, observa las relaciones entre lo mental y la inteligencia (la resolución de problemas, la ejecución de tareas de manera eficiente, el captar nuevos conocimientos). Es medido por un test. La creativa o experiencial se refiere a las relaciones del hombre con sus destrezas a lo largo de su vida, se vincula con el instinto, con la sagacidad. La práctica o contextual es la inteligencia relacionada con el mundo externo del hombre, quien debe adaptarse a su entorno (22).

TEORÍA DEL FACTOR G DE LA INTELIGENCIA. Esta teoría fue propuesta por Charles Spearman refiere que examinaba grupos de personas para ver la correlación que existía entre sus exámenes de inteligencia. Menciona que el factor g estaba adherido a las actividades cerebrales complejas como acciones de deducción, agilidad, entusiasmo y el nivel de intelecto (23).

TEORÍA DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES. Propuesto por Howard Gardner, oponiéndose a la teoría de Spearman. El teorista planteó que los seres humanos necesitan progresar en los diferentes tipos de inteligencia e identificó ocho: la inteligencia lingüística (domina el lenguaje oral, escrito, gestos, etc.), musical, lógico matemático, visual-espacial, cinestésico corporal, intra personal (es la cual nos permite analizar y controlar nuestras

emociones). Así mismo refiere que una persona puede poseer una inteligencia emocional altamente desarrollada (24). En 1995 añadieron la inteligencia naturalista que es la facultad de ordenar los elementos de nuestro medio ambiente natural y su relación entre sí, entre ellos tenemos al científico naturalista Charles Darwin (25).

TEORÍA DE LA INTELIGENCIA FLUIDA E INTELIGENCIA CRISTALIZADA.

El psicólogo Raymond Bernard Cattell es el teórico que lo propuso. Refiere que la fluida es el fundamento de la cristalizada, haciendo posible el logro de destrezas y competencias. Permitiendo que los individuos puedan resolver nuevas situaciones o problemas, para afianzar los conocimientos aprendidos previamente (26).

DIMENSIONES.

En este proyecto se ha utilizado el modelo de Bar-On de 1997 con la ayuda del inventario EQ- (Bar-On Emotional Quotient Inventory). El cual se halla compuesto por los siguientes componentes (27).

DIMENSIÓN 1: INTRAPERSONAL

Este componente tiene los siguientes indicadores: el entendimiento emocional de cada individuo para entender sus sentimientos, el asertividad para que la comunicación pueda ser exacta, transparente y con respeto; el auto concepto que cada persona tiene de sí mismo; la auto realización que sirve para poder lograr las metas que la persona se traza en el transcurso de su vida y la independencia emocional que ayudará en la toma de decisiones (28).

DIMENSIÓN 2: INTERPERSONAL.

Este componente tiene los siguientes indicadores: la empatía, que nos permite ponernos en la situación de las otras personas (28); la responsabilidad social y las relaciones interpersonales. Todos estos componentes van a ayudar a que la personas puedan desarrollar sus habilidades de entender las emociones de sus semejantes, estableciendo emociones y demostrándose a sí mismo como un individuo que colabora (29).

DIMENSIÓN 3: ADAPTABILIDAD

Las personas que poseen esta capacidad son sensatos, maleables y pueden descubrir los problemas fácilmente y darles solución efectivamente en lugar de evadirlos. Esta es una cualidad muy significativa en un profesional, ya que el poder ser flexible conlleva a acomodar los pensamientos y las emociones a posturas fluctuantes (30).

DIMENSIÓN 4: MANEJO DEL ESTRÉS

Es la amplitud que tiene todo individuo para sobrellevarlo. Es la disposición de aguantar eventos adversos, sentimientos fuertes de su entorno, que pueden ser amenazantes como en el caso de los pacientes con enfermedades terminales o crónicas degenerativas (31).

DIMENSIÓN 5: ESTADO DE ÁNIMO

El estado de ánimo son mecanismos de solución que preparan al ser humano para afrontar un entorno complicado que pudiera intimidarlo. Las emociones influyen en la forma como nos adaptamos, siendo positivas o negativas. Y que el optimismo es la destreza para ver la fase más positivo de la vida (32).

2.2.2 LIDERAZGO

CONCEPTO

Kotter J.P, refiere en su libro “La Verdadera Labor De Un Líder”, que el liderazgo es producir cambios útiles en el personal de trabajo teniendo una visión determinada. Logrando de esta manera orientar a los individuos para lograr los objetivos en común. Este liderazgo va a depender de las cualidades que posea el líder, sino hubiera esa predisposición no habría liderazgo (33).

Maxwell, J Refiere “La esencia misma de todo poder para influir estriba en hacer que la otra persona participe”. El liderazgo es el talento que posee una persona para influenciar sobre otros, logrando que se enriquezcan sus aptitudes y alcanzando mejorar sus capacidades. El líder va a ir forjándose diariamente y perseverando, pues todo en esta vida depende del liderazgo (34).

El liderazgo en enfermería es el desarrollo continuo que desea mejorar la situación de salud de toda la comunidad, logrando los objetivos trazados por las instituciones. El liderazgo es el conglomerado de características personales del profesional, que poseen un raciocinio crítico que se interpone con las determinaciones asertivas para que puedan brindar comodidad a los pacientes (35).

TEORIAS

TEORÍA DEL RASGO DEL LÍDER: Frederick Taylor: En su libro “La Escuela de La Administración Científica”. Refiere que a grandes motivaciones mucho mayor será la rentabilidad, porque el personal debe adaptarse a la organización ya que solo son parte de éste y de ninguna manera la organización debería acomodarse a los empleados (36).

Elton Mayo: Realizó un estudio en Nueva York en la compañía Macmillan Company con los empleados de la Western Electric de Hawthorne en los años 1927-1938. En el cual reseña a la empresa como una gran parentela donde la victoria económica depende de la auto elaboración y del agrado de los trabajadores. Destacando que en una empresa el personal es lo más importante, por lo que se sentirán más compenetrados y con mejor bienestar. Esta teoría surge para que exista un equilibrio entre jefes y obreros, muy contrapuesto a la teoría de Taylor donde se trataban a los empleados como máquinas (37).

Stogdill, plantea que “El líder nace no se hace”. Refiere que lo que diferencia a los líderes son su identidad, sus particularidades ya sean intelectuales o físicas (38).

TEORÍA DE CONTINGENCIA: Douglas McGregor: “Teoría X” y “Teoría Y”, en la Teoría X al empleado no le agrada trabajar, para lo cual recibe órdenes continuas, control conductual minucioso, son irresponsables, no existe iniciativa por parte suya. En la Teoría Y el trabajador es el opuesto le encanta trabajar y es muy responsable, siempre se visualiza que se esfuerzan, es a quienes se les brinda libertad en sus actividades para que pueda planear y resolver sus problemas que se le presenten laboralmente (39).

TEORÍA SITUACIONAL: Paul Hersey y Ken Blanchard. Refieren que “El liderazgo depende de las exigencias que plantea una situación”. Esta teoría se va a enfocar en los empleados, es decir, que la eficacia del liderazgo se va a medir de acuerdo a, si los trabajadores acepten o nieguen al líder. Así mismo, se refiere a los empleados si tienen la

capacidad de realizar tareas precisas. Los teóricos combinan cuatro comportamientos explícitos del líder: comunicar-vender-participar y delegar (40).

DIMENSIONES.

DIMENSIÓN 1: CONTROL DEL EGO

Kurt Lewin refiere que es la capacidad y la flexibilidad que tiene cada individuo para convivir en sociedad. Masten, Burt y Coatsworth, refiere que se asocia con los estímulos o la inhibición. Jeanne y Jack Block, en individuos muy controlados se presentan obstáculos para tomar una determinación, así mismo, no pueden concentrarse, no pueden socializar, son personas inhibidas, resilientes. El estudio del control del ego es importante para transformar los momentos estresantes en oportunidades de desarrollo potencial de esta manera se permitirá vivir mejor y se podrá adaptar exitosamente (41).

DIMENSIÓN 2: NIVEL DE EQUILIBRIO

Piaget en su libro “La Equilibración de las estructuras Cognoscitivas”, conceptualizó el equilibrio como un desarrollo, a mayor superación el equilibrio será más estable y estático. Refiere que la formación y el crecimiento de los conocimientos requieren de un equilibrio. El desarrollo cognitivo inicia en la niñez al mantenerse un equilibrio interno entre el medio y al momento de la adaptación a éste. Por lo tanto, el equilibrio se obtendrá cuando exista ese balance en la adaptación (42).

DIMENSIÓN 3: DESAPEGO

John Bowlby refiere que el apego es un enlace afectivo que busca la protección y la seguridad. Ejerce un rol muy valioso en el desarrollo cognitivo y emocional, por ejemplo, un bebé cuando nace va a depender de sus padres para sobrevivir lo cual es justo y

necesario. Pero si al llegar a ser adulto este apego se transforma en una necesidad para su seguridad se estaría convirtiendo en un gran dilema (43).

El desapego crea un alejamiento emocional, a veces ocasionado por una impresión muy fuerte, por tensiones o terror. Las Teorías orientales refieren que es una condición prudente y eficaz que permite liberalizarnos de una situación que no permite tener el contacto con nuestra esencia. Algunos autores refieren que el desapego es la eventualidad que se presenta para vivir en libertad. Así como escoger separarse de una persona o de un dilema, sin necesidad que esto implique un alejamiento (44).

DIMENSIÓN 4: RESPONSABILIDAD

En el siglo XIX, se instauró la teoría de la responsabilidad civil, que refiere que si con nuestro proceder causamos un daño y todas las consecuencias que conlleva, tenemos el compromiso de enmendarlo. Por ende, la responsabilidad es la obligación de una persona de replicar ante otra por los daños causados. La responsabilidad puede ser objetiva (situación que produce daño a terceros) o subjetiva (conducta determinada por su acción u omisión) (45).

DIMENSIÓN 5: TRABAJO EN EQUIPO

El trabajo en equipo se desarrolla dentro de un clima de cortesía y seguridad mutua, este grupo de personas poseen las capacidades y los conocimientos, los cuáles van a ser compartidos mutuamente para lograr un objetivo determinado, de esta manera podrán realizar sus labores siempre orientados en un propósito común. Manteniendo el espíritu colaborador en la realización de sus actividades en la que todos son responsables. La distribución de las tareas se realiza mediante las coordinaciones respectivas. Por lo tanto,

en la actualidad nos damos cuenta que el trabajo en equipo es una necesidad y no una exigencia (46, 47).

DIMENSIÓN 6: DESTREZAS GERENCIALES

Son cualidades del jefe y son idóneos para guiar grupos de trabajadores en una institución. Para que puedan mantenerse resplandecientes, es obligatorio que laboren con una visión y que todos contribuyan. Para ello es indispensable la comunicación y saber estimularlos, enfatizando en inculcar el entusiasmo en los grupos de individuos, estableciendo un entorno de estímulos acertados, los juicios deben ser efectivos, estableciendo el liderazgo y la administración practicando siempre la justicia (48).

2.3 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren-Callao, 2022.

HIPÓTESIS NULA:

No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren-Callao, 2022.

2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interpersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión manejo del estrés y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estado de ánimo y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Deductivo. Es la conexión lógica de las proposiciones para llegar a una conclusión, se emplea en la formulación de una determinada teoría. Con este método es posible llegar a conclusiones directas o indirectas, ir de lo particular a lo general, mediante la comparación. Permittiéndonos poder deducir nuevos conocimientos (49).

3.2 ENFOQUE INVESTIGATIVO

Cuantitativo. Es un proceso que sirve para expresar un determinado hecho, se usa para comprobar la hipótesis, este enfoque realza la causa de la investigación. Desarrollando la recolección de datos para luego analizarlos y más adelante responder las preguntas formuladas de nuestra investigación (50).

3.3 TIPO INVESTIGATIVO

Aplicada. Porque busca resolver un asunto específico o brindar posibles soluciones al problema mediante el conocimiento puro o tecnológico. Está dirigida a impulsar el desempeño de los procedimientos tecnológicos, se evalúa de eficiente y deficiente, usando la deducción y la comprobación (51).

3.4 DISEÑO INVESTIGATIVO

Observacional: Mide las características o la asignación de un problema en una población determinada en un tiempo específico. El objetivo es precisar la frecuencia y los componentes más importantes (52).

Descriptivo: Estudia una manifestación en disposición natural sin considerar a la hipótesis, o sea, no consiente que se falsee la hipótesis (53).

Correlacional: Método de investigación no experimental donde el examinador mide dos variables, posteriormente mediante la hipótesis y la aplicación de técnicas estadísticas se va a evaluar la relación (54).

Prospectivo: si el principio del análisis precede a los hechos en estudio (55).

Transversal: Se caracteriza porque todas sus valoraciones se realizan en una sola oportunidad (56).

3.5 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN: Se ha considerado trabajar con 100 enfermeras que desempeñan jefaturas como población de análisis.

MUESTRA: Dado que la población es finita entonces la muestra estará conformada por el total de la población, ósea las 100 enfermeras considerados en la población de estudio. Las excepciones serán las que están determinadas en los criterios de inclusión y exclusión.

Los criterios de inclusión asumidos son:

- Dirigido a enfermeros que desempeñan cargos en jefaturas, jefas de servicio, coordinadoras.
- Enfermeros de ambos sexos.
- Enfermeros que laboren de forma presencial, virtual, mixto.
- Enfermeros que acepten voluntariamente a participar firmando el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión son:

- Colaboradores que no deseen participar.
- Los que estén de vacaciones o licencia.
- Enfermeros asistenciales.

MUESTREO: No probabilístico y por conveniencia.

3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1. INTELIGENCIA EMOCIONAL

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1 Inteligencia Emocional	Conjunto de habilidades y destrezas que una persona adquiere al nacer o aprende durante su vida (57).	Conjunto de habilidades y destrezas que ejercen las enfermeras que desempeñan jefaturas en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, a quienes se les evaluará las dimensiones intrapersonal, interpersonal, adaptabilidad, manejo del estrés y del estado de ánimo, mediante el cuestionario para el estudio de Inteligencia Emocional de Bar-On (58).	Intrapersonal Interpersonal Adaptabilidad Manejo del estrés Estado de ánimo	Comprensión emocional de sí mismo. Asertividad. Autoconcepto. Autorrealización. Independencia. Empatía. Relaciones interpersonales. Responsabilidad social. Solución de problemas. Prueba de la realidad. Flexibilidad. Tolerancia al estrés Control de los impulsos. Felicidad. Optimismo.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8. 9,10,11,12,13,14,15. 16,17,18,19,20,21,22,23,24. 25,26,27,28,29,30,31,32,33. 34,35,36,37,38,39,40. 41,42,43,44,45,46,47,48. 49,50,51,52,53,54,55,56,57, 58,59. 60,61,62,63,64,65,66,67,68, 69. 70,71,72,73,74,75,76,77. 78,79,80,81,82,83,84,85,86, 87. 88,89,90,91,92,93,94,95. 96,97,98,99,100,101,102,103, 104. 105,106,107,108,109,110,111, 112,113,114. 115,116,117,118,119,120,121, 122,123. 124,125,126,127,128,129,130, 131.	Ordinal	Muy bajo: 31 a 69 Bajo: 70-85 Promedio: 86-114 Alta: 115-129 Marcadamente alto: 130 a 150

VARIABLE 2: LIDERAZGO

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V2 Liderazgo	Talentos que ejercen las personas para influenciar en su personal a cargo haciendo que su trabajo lo realice con entusiasmo para así cumplir las metas en común (59).	Talentos que ejercen las enfermeras que desempeñan jefaturas para influenciar en su personal en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, a quienes se les evaluará las dimensiones control del ego, equilibrio, desapego, responsabilidad, trabajo en equipo y destrezas gerenciales mediante el cuestionario de "Escala de Evaluación Sobre Liderazgo Personal e Interpersonal" de David Fishman (60).	Control del Ego. Equilibrio. Desapego. Responsabilidad. Trabajo en equipo.	Independencia. Libertad de máscaras. Orgánico. Mental. Espiritual. Afrontamiento productivo. Superar la frustración. Asumir retos de crecimiento. Afrontamiento de problemas. Lealtad y respeto por él mismo. Ausencia de negatividad. Definición de metas claras. Soporte asumiendo un papel gerencial. Asignación de prioridades. Dedicación a los miembros del equipo.	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10. 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20. 21,22,23,24,25,26,27. 28,29,30,31,32,33,34. 35,36,37,38,39,40,41. 42,43,44,45,46,47,48,49,50,51. 52,53,54,55,56,57,58,59,60,61. 62,63,64,65,66. 67,68,69,70,71. 72,73,74,75,76. 77,78,79,80,81. 87,88,89,90,91. 92,93,94,95,96. 97,98,99,100,101. 102,103,104,105,106.	Ordinal	Muy bajo: 0-20 Bajo: 21-40 Moderado:41-60 Alto: 61-80 Muy alto: 80-100

			Destrezas Gerenciales.	Valoración de las contribuciones. Infundir pasión en los miembros del equipo. Crear un clima de incentivos apropiados. Dar críticas constructivas. Equilibrar liderazgo y administración.	107,108,109,110,111. 112,113,114,115,116. 117,118,119,120,121. 122,123,124,125,126. 127,128,129,130,131.		
--	--	--	------------------------	---	--	--	--

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. TÉCNICA.

Para ambas variables se utilizará la técnica de encuesta.

3.7.2. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS.

Cuestionario para el estudio de la inteligencia emocional.

Este instrumento se aplica para una diversidad de propósitos, así como para medir el desempeño laboral y el liderazgo, en la educación, en los hospitales, en la investigación, para elegir una carrera, etc. Está constituido por 133 ítems pequeños y usa un grupo de respuestas de 5 puntos. La valoración produce resultados de 3 escalas de validez, un producto de coeficiente emocional total, evaluaciones de 5 escalas compuestas y soluciones de 15 escalas del coeficiente emocional. El instrumento procede del estudio “Inteligencia emocional y Desempeño Laboral En El Hospital Belén De Trujillo 2019”, que fue elaborado por el Licenciado Germán Urtecho Ulloa en el año 2019 en Trujillo- Perú. El cuestionario consta de 133 pequeñas preguntas en 5 dimensiones y 15 indicadores (58).

El instrumento tiene 5 dimensiones, La Dimensión intrapersonal, tiene 40 preguntas. La Dimensión Interpersonal, tiene 29 preguntas. La Dimensión adaptabilidad tiene 26 preguntas. La Dimensión manejo del estrés tiene 19 preguntas. La Dimensión del estado de ánimo tiene 17 preguntas.

Constituido por una escala de Likert de 5 puntos:

Nunca es mi caso	1
Pocas veces es mi caso	2
A veces es mi caso	3
Muchas veces es mi caso	4
Siempre es mi caso	5

Categorías De variable:

Puntaje	Interpretación capacidad emocional
31 - 69	Muy baja, necesita mejorar. Capacidad emocional extremadamente por debajo del promedio.
70 - 85	Baja, necesita mejorar. Capacidad emocional por debajo del promedio.
86 - 114	Promedio. Capacidad emocional adecuada.
115 - 129	Alta, buena capacidad emocional.
130 a 155	Marcadamente alta. Capacidad emocional inusual.

Escala de Evaluación Sobre Liderazgo Personal e Interpersonal.

El instrumento para el presente estudio procede de la Tesis “Relación Entre Inteligencia Emocional Y Liderazgo En Docentes De Una Universidad Privada De Lima Metropolitana” la cual pertenece al Mg. Giovanini Martínez Asmad en el año 2021 en Lima, Perú. El test puede ser aplicado de forma individual o grupal y dirigido a diferentes sectores como el educativo, personal de salud, jurídico, etc (60).

Este instrumento contiene 6 dimensiones y 131 ítems, control del ego (20 preguntas), equilibrio (21 preguntas), desapego (20 preguntas), responsabilidad (20 preguntas), trabajo en equipo (25 preguntas) y destrezas gerenciales (25 preguntas). El cuestionario está organizado por una escala numérica que va a permitir que se agrupen hechos sobre el punto de vista de un componente con respecto al anterior. Este cuestionario considera cinco alternativas de respuesta.

Está constituido por 5 reactivos tipo Likert:

1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

Categorías De Variable:

ESCALA	PUNTAJES PARCIALES	PUNTAJE TOTAL
Muy bajo	0- 4 puntos	0- 20 puntos
Bajo	5- 8 puntos	21- 40 puntos
Moderado	9- 12 puntos	41- 60 puntos
Alto	13- 16 puntos	61- 80 puntos
Muy alto	17- 20 puntos	80- 100 puntos

3.7.3. VALIDACIÓN

Validación del Cuestionario para el estudio de La Inteligencia Emocional

Los distintos estudios de validez del inventario del coeficiente intelectual están agregados a comprobar la eficiencia del presente instrumento. En los últimos 20 años en diferentes países han realizado 9 tipos de estudio de validación (58).

Validación del Cuestionario sobre Liderazgo Personal e Interpersonal.

El instrumento empleado para el proyecto, pasó por su validación respectiva el cual fue realizado por tres especialistas los cuáles venían laborando en la Dirección Regional de Salud (60).

3.7.4. CONFIABILIDAD.

Confiabilidad del Cuestionario para el estudio de La Inteligencia Emocional

En cuanto a la confiabilidad, los estudios que se realizaron en el Perú sobre el Inventario del Coeficiente Intelectual se realizó el cálculo a través del alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.93 lo que nos indica que es un instrumento de confiabilidad ALTA (58).

Confiabilidad del Cuestionario sobre Liderazgo Personal e Interpersonal.

Se manejó la confiabilidad con el cálculo del coeficiente del alfa de Cronbach, se consiguió el resultado del 0.967, lo que nos quiere decir que posee una confiabilidad de casi 1, o sea, es un cuestionario confiable (60).

3.8. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En el presente proyecto de investigación se llevará a cabo el análisis estadístico descriptivo e inferencial. En el análisis descriptivo se realizarán las tablas de frecuencia y gráficos estadísticos. Para el análisis inferencial y su debida contrastación con la hipótesis se utilizará la prueba paramétrica Rho de Pearson con su debido coeficiente de correlación. En el procesamiento de datos se utilizará un software estadístico SPSS y Excel.

Para su debida aplicación en el trabajo de campo se solicitará el permiso respectivo a través de un documento a la Gerencia de la Red Prestacional Sabogal, Departamento de Enfermería, Departamento de Investigación Educativa. Las coordinaciones propiamente dichas se harán con el Departamento de Enfermería para la aplicación de los instrumentos. Se tendrá en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Los instrumentos de Inteligencia Emocional y Liderazgo tendrán un tiempo aproximado de 30 minutos para que los participantes puedan resolverlo.

3.9. ASPECTOS ÉTICOS

En la presente elaboración de este proyecto se ha respetado la autoría de los respectivos instrumentos, así mismo para la redacción del presente informe, se ha tomado en cuenta la guía de citado y referenciación estilo Vancouver (Resolución N° 106-2021-R-UPNW). Para su ejecución se va a solicitar el permiso y la aprobación al Departamento de Enfermería, manifestando mi compromiso a informar los resultados que se obtendrán en el estudio. Se mencionará que la participación es voluntaria y que se mantendrá el anonimato

del informante, así como respetar su derecho a dejar de colaborar en la investigación si así lo decidiera, a fin de que no se les cause problemas en su trabajo.

Cuando el enfermero haya consentido su participación se le hará entrega de un consentimiento informado y se le explicará el objetivo del estudio. En todo el proceso de la investigación se ha tenido en cuenta los principios éticos de veracidad en la información, privacidad, autonomía, beneficencia (ya que el estudio no tiene la intención de dañar a la institución ni a los profesionales que participan voluntariamente) y justicia (la información de los participantes se mantendrá la confidencialidad).

IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD DE ELABORACIÓN DE LA TESIS CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2021				2021				2022				2022				2022				2022											
	noviembre				diciembre				enero				febrero				octubre				noviembre				diciembre							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identificación del problema	■																															
Revisión bibliográfica		■																														
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.			■																													
Elaboración de los objetivos (general y específicos)				■																												
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y práctica)					■																											
Elaboración de la limitación de la investigación (temporal, espacial y recursos)						■																										
Elaboración del marco teórico (antecedentes, bases teóricas de las variables)							■																									
Elaboración de las hipótesis (general y específicos)								■																								
Elaboración de la metodología (método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)									■	■	■																					
Elaboración de la población, muestra y muestreo.												■	■																			
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.													■	■																		
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (validación y confiabilidad)														■																		
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.															■																	
Elaboración de los aspectos éticos.															■																	
Elaboración de los aspectos administrativos (cronograma y presupuesto)															■																	
Elaboración de las referencias bibliográficas según normas Vancouver.															■	■																
Elaboración de los anexos																				■												
Aprobación del proyecto																				■	■	■										
Aplicación del trabajo de campo																					■	■	■	■	■	■						
Redacción del informe final																													■	■	■	■

LEYENDA: Actividades completadas:

Actividades por cumplir:

4.2. PRESUPUESTO

Tabla 2. Presupuesto servicios

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Fotocopiado	Tóner	2	267.00	534.00
	Internet	Mensual	8 meses	70 x mes	560.00
	Encuadernación	Unidad	6	30.00	180.00
	Refrigerio	Unidad	40 días	20 x día	800.00
	Movilidad	Unidad	180	6.00	1080.00
	Otros				300.00
Subtotal					3454.00
Material	Papel bulky	Paquete (500)	02	20.00	40.00
	Papel bond	Paquete (500)	02	25.00	50.00
	Sobres de manila	Docena	02	15.00	30.00
	Archivadores	Docena	04	35.00	140.00
	Memoria USB	1	01	40.00	40.00
	Otros				200.00
Subtotal					500.00
Total					
	Servicios				3454.00
	Materiales				500.00
Total, presupuesto					3954.00

V. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Ferreira V, Amestoy S, Da Silva G, Trindade L, Santos I, Varanda P. Liderazgo transformacional en la práctica de enfermería: desafíos y estrategias. Investigación en salud [Internet]. 2019; 73(6): 3-64. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2019-0364>
- (2) Cerda S, Rivas E, Campillay M. Experiencia de violencia laboral en profesionales de enfermería de un hospital público. Enferm. Univ. [Internet]. 2021;17(4): 449–462. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.4.827>
- (3) Cassiani S, Fernández M, Lecorps K. Leadership in nursing: why should we discuss it? Scientific Journals and Newsletters [Online]. 2019;43e46. Available in: <http://dx.doi.org/10.26633/RPSP.2019.46>
- (4) Pan American Health. Organization. Strategic directions for nursing in the región of the Americas. IRIS PAHO [Internet]. 2019; Available in: <https://doi.org/10.37774/9789275320723>
- (5) Ley del Trabajo de la Enfermera. Congreso de la República. Ley N° 27669, (16 de octubre del 2020).

- (6) Cjahlua Z, López R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD-Callao 2018. [Tesis para optar el grado académico de Maestro de Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3555>
- (7) Valderrama M. Experiencias exitosas de liderazgo en enfermería. Rev. Cuidarte. [Internet]. 2015;5(2):765-773. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359533181008>
- (8) Barría R. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. Rev. Cuidarte [Internet]. 2020;9(18):48-56. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
- (9) Camarena L. Inteligencia emocional en enfermeros que laboran en un servicio de hospitalización COVID 19 del Hospital Nacional dos de mayo, 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Facultad de Enfermería; 2020. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3788>
- (10) Saxena A, Desanghere L, Stobart K, Walker K. Goleman's Leadership styles at different hierarchical levels in medical education. BMC Med Educ. [Internet] 2017; 17(1):169. Available in: <https://doi.org/10.1186/s12909-017-0995-z>

- (11) Villarruel A. Liderazgo en enfermería: ¡Es hora de dar un paso al frente! *Enferm. univ* [Internet]. 2021;18(1):1–4. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2021.1.1156>
- (12) Apore G, Asamoah E. Emotional intelligence, gender and transformational leadership among nurses in emerging economies. *Leadersh Health Serv (Bradf Engl)* [Internet]. 2019;32(4):600–619. Available in: <http://dx.doi.org/10.1108/LHS-12-2018-0067>
- (13) Alshammari F, Pasay-An E, Gonzales F, Torres S. Inteligencia emocional y liderazgo auténtico entre los líderes de enfermería saudíes en el Reino de Arabia Saudita. *J Prof Nurs* [Internet]. 2020;36(6):503–509. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2020.04.003>
- (14) Bonazza N, Cabell G, Cheah J, Taylor D. Efecto de un novedoso programa de liderazgo en salud en el liderazgo y la inteligencia emocional. *Health Manage Fórum* [Internet]. 2021;34(5):272–277. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/08404704211036667>
- (15) Zambrano, M. Inteligencia Emocional Y Su Relación Con El Liderazgo En jefes Del Hospital Regional De Loreto, 2020. [Tesis Para Obtener El Grado Académico De Maestro En Gestión Pública]. Loreto: Universidad Nacional De La Amazonía Peruana; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12737/8106>

- (16) López, C. Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo de Enfermeros Docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca-Perú, 2017. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Jaén: Universidad Nacional de Cajamarca; 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/2303>
- (17) Tisnado, J. Inteligencia Emocional Y Su Relación Con El Tipo De Liderazgo En Enfermeras Con Cargos Directivos Del Hospital Nacional Dos De Mayo. [Tesis Para Obtener El Grado Académico De Maestro En Enfermería Con Mención En Investigación Y Proyectos En Salud]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2944>
- (18) Darwin, Ch. La expresión de las emociones en el hombre y en los animales. [Internet]. Valencia: Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias; [consultado 2021 noviembre 28]. Disponible en: <https://archive.org/details/A323530>
- (19) Buriticá L. Fundamentación teórica e importancia de la inteligencia emocional en la práctica educativa. Rev UPEL.2021;1(2): 57-70. Disponible en: <http://www.revistas.upel.edu.ve/index.php/EDUCA/article/view/9555/0>
- (20) Acosta A, Guevara J. Habilidades de inteligencia emocional en las relaciones sociales de los niños de tercero primaria de la institución educativa colegio Centauros sede La Rosita de Villavicencio. [[Tesis de Licenciatura en Psicología]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia, Villavicencio; 2018. Disponible en:

<http://hdl.handle.net/20.500.12494/6404>

- (21) Allen J, Mayer J. Personal Intelligence Is Evident in the Sophistication of People's Narratives about Personality. *Rev. Journal intelligence* [Internet] 2022 10 (3): 56. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/jintelligence10030056>.
- (22) Nunez L, Novoa P, Majo H, Salvatierra A. Los mapas mentales como estrategia en el desarrollo de la inteligencia exitosa en estudiantes de secundaria. *Rev. Propós. Represent* [Internet] 2019; 7:59-82. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.263>
- (23) Posada J. La Inteligencia: Una exploración sobre algunos aspectos contemporáneos. Tesis Psicológica [Internet]. 2016;11(1):150–161. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=139050020009>
- (24) Cejudo J, Losada L, Pérez J. Inteligencias múltiples y su relación con inteligencias cognitiva y emocional en adolescentes. *Univ Psychol* [Internet]. 2017; 16(3):1. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.upsy16-3.imri>
- (25) Maturana G, Lombo M. Inteligencia naturalista: efectos sobre el pensamiento crítico y las necesidades de cognición. *Praxis & saber* [Internet]. 2020; 11(25): 177–204. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.19053/22160159.v11.n25.2020.9094>

- (26) Soares J. Inteligência fluida e cristalizada, interligada a deficiência intelectual-transtorno do desenvolvimento intelectual. Rev Apae Ciência. [Internet]. 2022; 17(1): 59-66. Disponível em: <https://doi.org/10.29327/216984.17.1-7>
- (27) Plazas É, Parra M, Bedoya S. Impacto en las Dimensiones de la Inteligencia Emocional en el Marco del Covid-19 a través de una Propuesta Pedagógica con la Técnica de Taller Reflexivo. [Tesis de Especialización en Pedagogía y Desarrollo Humano]. Colombia: Universidad Católica de Pereira; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10785/9628>
- (28) Torres E. Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. Rev de estudios y experiencias en educación [Internet]. 2020; 19(39):163-179. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201939torres9>
- (29) Gasong.D. Effectiveness of humanistic learning models on intra and interpersonal intelligence. Utopia y Praxis Latino Americana [Online]. 2020; 25(6):491-500. Available from: <https://doi.org/10.5281/zenodo.3987667>
- (30) López D, Álvarez P, Ravelo Y. Capacidad de Adaptabilidad e Intención de Abandono Académico en Estudiantes Universitarios. Rev. Invest. Educ. [Internet]. 2022;40(1):237-255. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/rie.463811>

- (31) Fuentes P, Barrera I, Gonzáles C, Ruiz E, Rodriguez E, Navarro C. Evaluación de la efectividad de una intervención interactiva para el manejo del estrés en profesionales de la salud. *Salud Mental* [Internet]. 2015;38(5):347-351. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58243957006>
- (32) Frausto A, Patiño H. Afectividad de normalistas: estudio sobre el estado de ánimo y la inteligencia emocional. *Rev Latinoamericana de Estudios Educativos* [Internet]. 2021;51(3):45–70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.48102/rlee.2021.51.3.390>
- (33) Lazzati S, Tailhade M. *Liderazgo Gerencial*. 1era Ed. Argentina: Ediciones Granica; 28 nov 2019. 204p.
- (34) Terrazas R. *Liderazgo Tridimensional*. *Perspectivas* [Internet]. 2015;(35):7–28. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941232002>
- (35) Reis G, Galhardo P, Carneiro N, Batista N, Silva R, Coelho S, et al. Gestão e liderança na percepção de enfermeiros: um caminhar à luz da burocracia profissional. *Escola Anna Nery* [Internet]. 2022; 26. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2021-0070>
- (36) Vizeu F, Matitz Q. Anacronismo conceitual e construção social do conhecimento em estudos organizacionais: uma análise a partir da história conceitual. *Organizacoes &*

- Sociedade [Internet]. 2018;25(86):413–433. Disponível em:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=400658719004>
- (37) Hart C. Los experimentos de Hawthorne. Rev Cubana de Salud Pública [Internet]. 2012;38(1):156-167. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000100015
- (38) Escandron D, Hurtado A. Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. Estudios Gerenciales [Internet] 2016;32(139):137-145. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21246274004>
- (39) Madero S, Rodríguez D. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Ciencia UAT [Internet] 2018;13(1):95. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- (40) Vega M, Alava F. Incidencia del liderazgo situacional en el índice de satisfacción laboral de los empleados de la ESPAM. INNOVA Research Journal [Online]. 2017;2(10):17-43. Available in:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183850>

- (41) Hess C, Mesurado B. Adaptación y Validación de la Escala de Control del Yo (UC-EgoUndercontrol Scale) a la población argentina. Rev Iberoamericana de Psicología [Internet] 2021;14(1):35–46. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33881/2027-1786.rip.14103>
- (42) Bálsamo M. Teoría Psicogenética de Jean Piaget: Aportes Para Comprender Al Niño De Hoy Que Será El Adulto Del Mañana. CIIVIDS-UCA [Internet] 2022; 7:1-41. Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/13496>
- (43) Davey G. La dimensión extraversión-introversión de personalidad y estilos de apego en estudiantes mujeres de una institución educativa pública de lima metropolitana. [Tesis Para Obtener el título profesional de licenciada en Psicología]. Lima: Facultad de Teología Pontificia y Civil de Lima. Escuela Profesional de Psicología; 2022. Disponible en:
<http://190.116.28.116/bitstream/handle/20.500.12850/745/DAVEY%20RETUERTO%20GRACE%20ARLEETE%20YVONNE%20-%20TITULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (44) Bernal M. Burnout Académico y Bienestar Psicológico. [Tesis Para Optar El Título De Psicólogo]. Colombia: Universidad de Antioquía; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10495/29911>

- (45) Vergara A, Olalla A, Yturralde J, Sorhegui R. Responsabilidad social corporativa (RSC) y su impacto en el rendimiento económico de las principales Empresas en Ecuador. Rev Espacios [Internet] 2020; 41(10):13. Disponible desde: <http://w.revistaespacios.com/a20v41n10/20411013.html>
- (46) Romani S, Ferrer M, Zuta N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Invest.Valdizana [Internet]. 2018;12(3):165–170. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
- (47) Rivadeneira E, Silva R. Aprendizaje Basado En La Investigación En El Trabajo Autónomo Y En Equipo. Negotium [Internet]. 2017;13(38):5–16. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78253678001>
- (48) Hoyos I, Miranda C. Gestión del Cuidado de Enfermería del Hospital “Dr.Carlos J. Finlay”, abril 2022. Presentado en el XIX Congreso de la Sociedad Cubana de Enfermería abril 2022. La Habana, Cuba; 2022. p.1-7.
- (49) Ramón D. El método deductivo en la generación de datos confiables en el estudio de la población afrodescendiente. [Tesis de Licenciatura en Trabajo Social]. Machala: Universidad Técnica De Machala; 2018. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12258>

- (50) Castañeda M. La cientificidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. Docencia univ. [Internet]. 2022; 16(1):e1555 Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- (51) Esteban N. Tipos De Investigación. [Internet] Lima: Universidad Santo Domingo de Guzmán; 25 de junio 2018 [consultado 25 enero 2022]. Disponible en: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- (52) Manterola C, Otzen T. Observational studies. The most commonly used designs in clinical research. International Journal of Morphology [Online]. 2014;32(2):634-645. Available in: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>
- (53) Cardona J. Ortodoxia y fisuras en el diseño y ejecución de estudios descriptivos. Investigación en salud [Internet]. 2015; 23 (1):38-49. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91043954005>
- (54) Rus E. Investigación correlacional. Economipedia. [Internet]. 2020, Dic. [citado el 27 de enero del 2022]; Disponible desde: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html#referencia>
- (55) Corona L, Fonseca M. Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. Investigación Medisur [Internet]. 2021; 19 (2): 338-341. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180068639021>

- (56) Cvetkovic A, Maguiña J. Estudios transversales. Rev Facultad Med Humana [Internet]. 2021; 21(1):179-185. Disponible en: <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- (57) Arntz J, Trunce S. Inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes universitarios de nutrición. RIEM [Internet]. 2019; 8(31):82-1. Disponible en: <http://www.riem.facmed.unam.mx/index.php/riem/article/view/161>
- (58) Urtecho G. Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en el Hospital Belén de Trujillo. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/46588>
- (59) Gordillo F, Gordillo I, Campuzano A. Fomento de jóvenes líderes en la educación superior de Ecuador. Red de Investigación sobre liderazgo y mejora de la Educación (RILME); 2018;22-24. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10486/682537>
- (60) Martínez G. Relación entre Inteligencia Emocional y Liderazgo en Docentes de una Universidad Privada de Lima Metropolitana [Internet]. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Educación con Mención en Docencia e Investigación en Educación

Superior]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2021. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.12866/9559>

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “RELACIÓN ENTRE INTELIGENCIA EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS QUE DESEMPEÑAN JEFATURAS DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO - 2022”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao - 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren-Callao, 2022.</p> <p>HO: No existe relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren-Callao, 2022.</p>	<p>VI: INTELIGENCIA EMOCIONAL (IE)</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1 Intrapersonal D2 Interpersonal D3 Adaptabilidad D4 Manejo del estrés. D5 Estado de ánimo.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>MÉTODO: Deductivo,</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Observacional-Descriptivo-Correlacional- prospectivo-transversal.</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p>
<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión intrapersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión interpersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión adaptabilidad y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión manejo del estrés y el</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión intrapersonal y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión interpersonal y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión adaptabilidad y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.</p>	<p>ESPECÍFICO</p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intrapersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interpersonal y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.</p> <p>3. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión adaptabilidad y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión manejo del estrés y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.</p>	<p>VD: LIDERAZGO</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1 Control del Ego D2 Equilibrio D3 Desapego D4 Responsabilidad D5 Trabajo en equipo. D6 Destrezas gerenciales.</p>	<p>POBLACIÓN: 100 enfermeras que desempeñan cargos en jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren</p> <p>MUESTRA: Dado que la población es finita entonces la muestra estará conformada por 100 enfermeras que desempeñan jefaturas del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.</p> <p>MUESTREO: No probabilístico por conveniencia.</p> <p>TÉCNICA: Encuestas</p> <p>INSTRUMENTOS:</p> <p>1. Cuestionario sobre inteligencia emocional de BarOn. 2. Cuestionario sobre Liderazgo personal e impersonal de David Fishman.</p>

<p>liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión estado de ánimo y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas?</p>	<p>4. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión manejo del estrés y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre la inteligencia emocional según la dimensión estado de ánimo y el liderazgo de las enfermeras que desempeñan Jefaturas.</p>	<p>5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estado de ánimo y el liderazgo de las Enfermeras que desempeñan jefaturas.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO B: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

TEST DE INTELIGENCIA EMOCIONAL SEGÚN BARON APLICADOS A LAS ENFERMERAS QUE DESEMPEÑAN JEFATURAS EN EL HOSPITAL NACIONAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN (58).

INSTRUCCIONES:

Se le pide total sinceridad en su respuesta, ya que este test se aplica con la finalidad de conocer el nivel de inteligencia emocional de las enfermeras que desempeñan jefaturas. Lea cada una de las frases y seleccione una de las cinco alternativas. Marque con un aspa (X) la que sea más apropiada para usted, según sea su caso Si alguna de las frases, no tiene relevancia le pido pueda responder teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría si estuvieras en esa posición.

- 1- Nunca es mi caso.
- 2- Pocas veces es mi caso.
- 3- A veces es mi caso.
- 4- Muchas veces es mi caso.
- 5- Siempre es mi caso.

ITEMS		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso.	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
VARIABLE: INTELIGENCIA EMOCIONAL						
COMPONENTE INTRAPERSONAL						
Compresión emocional de sí mismo						
1	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos					
2	Reconozco con facilidad mis emociones					
3	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás					
4	Me es difícil entender cómo me siento					
5	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos					
6	Soy consciente de cómo me siento					
7	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a)					
8	Me es difícil describir lo que siento					

Asertividad		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
9	No soy capaz de expresar mis ideas.					
10	Cuando estoy enojado (a) con alguien se le puedo decir.					
11	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
12	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
13	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
14	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
15	Me es difícil hacer valer mis derechos.					
Autoconcepto						
16	Me siento seguro(a) de mi mismo(a) la mayoría de situaciones.					
17	No tengo confianza en mí mismo(a).					
18	Me tengo mucho respeto.					
19	No me siento bien conmigo mismo(a).					
20	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
21	Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
22	Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
23	Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
24	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
Autorrealización						
25	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
26	Realmente no se para que soy bueno(a).					
27	He logrado muy poco en los últimos años.					

28	No disfruto lo que hago.					
29	No me entusiasman mucho mis intereses.					
30	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
31	Disfruto de las cosas que me interesan.					
32	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
33	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
Independencia						
34	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
35	Cuanto trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
36	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
37	Me resulta difícil tomar decisiones por mí.					
38	Prefiero seguir a otros a ser líder.					
39	Tengo tendencia a depender de otros.					
40	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
COMPONENTE INTERPERSONAL		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
Empatía						
41	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					
42	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
43	Mis amigos me confían sus intimidades.					
44	Me detendría y ayudaría a un niño que lleva por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que					
45	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
46	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
47	Me es difícil ver sufrir a la gente.					

48	Intento no herir los sentimientos de los demás.					
Relaciones Interpersonales						
49	Soy incapaz de demostrar afecto.					
50	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
51	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
52	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
53	Mis amigos me confían sus intimidades.					
54	Soy una persona divertida.					
55	Me es difícil llevarme con los demás.					
56	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
57	Mantengo buenas relaciones					
58	Los demás opinan que soy una persona sociable					
59	No mantengo relación con mis amistades.					
Responsabilidad social						
60	Me gusta ayudar a la gente.					
61	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
62	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
63	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que					
64	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
65	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
66	Soy capaz de respetar a los demás.					
67	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
68	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
69	Me es difícil ver sufrir a la gente.					

COMPONENTE ADAPTABILIDAD		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
Solución de problemas						
70	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
71	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre					
72	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
73	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
74	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que					
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
77	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
Prueba de la realidad						
78	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
79	Me es difícil entender cómo me siento.					
80	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
81	La gente no comprende mi manera de pensar.					
82	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor.					
83	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					
84	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
85	Tiendo a exagerar.					
86	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					

87	Me es difícil ser realista.					
Flexibilidad						
88	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
89	En general, me resulta difícil aceptarme.					
90	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
91	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
92	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
93	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
94	Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
95	Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
COMPONENTE DEL MANEJO DEL ESTRÉS		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
Tolerancia al estrés						
96	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables.					
97	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
98	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).					
99	No puedo soportar el estrés.					
100	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
101	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
102	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
103	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
104	Me pongo ansioso(a).					
Control de los impulsos						

105	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo.					
106	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
107	Soy impulsivo(a) y eso me trae problemas.					
108	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
109	Soy impaciente.					
110	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
111	Soy impulsivo(a).					
112	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
113	Tengo mal carácter.					
114	Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
COMPONENTE DEL ESTADO DE ÁNIMO		Nunca es mi caso	Pocas veces es mi caso	A veces es mi caso	Muchas veces es mi caso	Siempre es mi caso
Felicidad						
115	Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
116	Me es difícil sonreír.					
117	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
118	Estoy contento(a) con mi vida.					
119	Soy una persona divertida.					
120	Me deprimó.					
121	No estoy contento(a) con mi vida.					
122	Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.					
123	Me gusta divertirme.					
Optimismo						
124	Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de situaciones.					

125	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
126	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
127	Generalmente espero lo mejor.					
128	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
129	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
130	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
131	En general cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					

ESCALA ESTANDARIZADA DE AUTO EVALUACIÓN SOBRE LIDERAZGO PERSONAL E INTERPERSONAL (60).

Estimada Colega:

El presente instrumento tiene por objeto recolectar información del liderazgo personal e interpersonal de las enfermeras que desempeñan jefaturas en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren y será usado exclusivamente para fines del estudio que se viene ejecutando. Para responder, marque con un círculo el número que corresponda más a su identificación con el enunciado (afirmación) contenida en la segunda columna. El número 5 implica “Total Acuerdo” y el número 1 “Total desacuerdo” de su forma de pensar o actuar con lo que se afirma. También puede usted responder de acuerdo con la frecuencia con que le ocurren las situaciones planteadas: 5 sería “muy frecuente” o “siempre” y 1 “muy poco frecuente” o “nunca”. Gracias por su colaboración.

SECCIÓN 1 Nivel de control del Ego						
1.1	Sinceramente creo que en mi vida profesional y personal me exijo exageradamente.	1	2	3	4	5
1.2	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	1	2	3	4	5
1.3	Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que no cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado y muy tenso.	1	2	3	4	5
1.4	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien.	1	2	3	4	5
1.5	A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que sé.	1	2	3	4	5
1.6	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	1	2	3	4	5
1.7	A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente de la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	1	2	3	4	5
1.8	Definitivamente soy una persona perfeccionista.	1	2	3	4	5
1.9	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.	1	2	3	4	5
1.10	Me encanta comunicar a las personas mis logros, aunque no me lo pregunten.	1	2	3	4	5
1.11	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.	1	2	3	4	5

1.12	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros personales.	1	2	3	4	5
1.13	Siento que a veces, sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	1	2	3	4	5
1.14	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	1	2	3	4	5
1.15	Mi vida transcurre en demasiada tensión.	1	2	3	4	5
1.16	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente.	1	2	3	4	5
1.17	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás, más que ellos a mí.	1	2	3	4	5
1.18	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones del odio, envidia o angustia.	1	2	3	4	5
1.19	A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejo a otra persona.	1	2	3	4	5
1.20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 2 Nivel de equilibrio

2.1	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad.	1	2	3	4	5
2.2	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos.	1	2	3	4	5
2.3	Practico ejercicio físico diariamente o Inter diario.	1	2	3	4	5
2.4	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso.	1	2	3	4	5
2.5	No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes.	1	2	3	4	5
2.6	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención; por ejemplo, un diente cariado.	1	2	3	4	5
2.7	Sinceramente veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno.	1	2	3	4	5
2.8	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente.	1	2	3	4	5
2.9	Suelo sentirme culpable por muchas cosas.	1	2	3	4	5
2.10	A veces he sentido un cansancio extremo y me he dicho a mí mismo:” Debo continuar a toda costa”	1	2	3	4	5

2.11	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las situaciones.	1	2	3	4	5
2.12	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlo sólo mucho después de lo que me había propuesto.	1	2	3	4	5
2.13	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia.	1	2	3	4	5
2.14	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos.	1	2	3	4	5
2.15	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga algo que quiere cumplirla.	1	2	3	4	5
2.16	No tengo momentos de silencio y de reflexión personal.	1	2	3	4	5
2.17	Frecuentemente me siento impotente y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes.	1	2	3	4	5
2.18	Puede decirse, al menos, que soy fumador o bebedor social.	1	2	3	4	5
2.19	No practico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación.	1	2	3	4	5
2.20	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas y calmarse a pesar de ellos.	1	2	3	4	5
2.21	Siento que normalmente lo mejor de mí no sale a la superficie.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 3 Nivel de desapego

3.1	El miedo a perder me ha inhibido, en muchas ocasiones, de hacer cosas.	1	2	3	4	5
3.2	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero.	1	2	3	4	5
3.3	Muchas veces dejo pasar largo tiempo sin atender algunos problemas.	1	2	3	4	5
3.4	Pierdo la paciencia fácilmente.	1	2	3	4	5
3.5	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir.	1	2	3	4	5
3.6	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	1	2	3	4	5
3.7	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas, a pesar de los problemas.	1	2	3	4	5

3.8	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentirla y fuertes celos.	1	2	3	4	5
3.9	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego.	1	2	3	4	5
3.10	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista.	1	2	3	4	5
3.11	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago.	1	2	3	4	5
3.12	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	1	2	3	4	5
3.13	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	1	2	3	4	5
3.14	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes.	1	2	3	4	5
3.15	Me siento emocionalmente agobiado en muchos aspectos de mi vida.	1	2	3	4	5
3.16	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto, minuciosas.	1	2	3	4	5
3.17	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente.	1	2	3	4	5
3.18	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de cosas evidentes.	1	2	3	4	5
3.19	Todavía no llego a ser quien yo quisiera.	1	2	3	4	5
3.20	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participan en una competencia deportiva, tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 4 Nivel de Responsabilidad

4.1	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente.	1	2	3	4	5
4.2	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas.	1	2	3	4	5
4.3	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandoné sin atenderlas mejor.	1	2	3	4	5
4.4	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarlo.	1	2	3	4	5

4.5	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	1	2	3	4	5
4.6	Invierto gran parte del día pensando en lo malo que me puede pasar.	1	2	3	4	5
4.7	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar “un poco tarde” a las reuniones y compromisos de mi familia.	1	2	3	4	5
4.8	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente.	1	2	3	4	5
4.9	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacerlas cosas de un modo nuevo.	1	2	3	4	5
4.10	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema.	1	2	3	4	5
4.11	Siempre prometo lo que sé que puedo cumplir.	1	2	3	4	5
4.12	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo.	1	2	3	4	5
4.13	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido.	1	2	3	4	5
4.14	Normalmente confío más en mis opiniones que en la de los demás en un problema.	1	2	3	4	5
4.15	Ya pasó la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa.	1	2	3	4	5
4.16	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incómodo sin saber por qué.	1	2	3	4	5
4.17	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades (aunque no tengo una de mi propiedad).	1	2	3	4	5
4.18	Frecuentemente me paralizó ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	1	2	3	4	5
4.19	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental.	1	2	3	4	5
4.20	Cuando algo me sale mal me quedo callado y a solas durante mucho rato, como “dando vueltas” a lo que ha pasado.	1	2	3	4	5
SECCIÓN 5: Nivel de trabajo en Equipo						
5.1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.	1	2	3	4	5

5.2	Normalmente mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ellos cuando ya está presentes.	1	2	3	4	5
5.3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
5.4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos.	1	2	3	4	5
5.5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	1	2	3	4	5
5.6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y todos lo conocen.	1	2	3	4	5
5.7	A la larga, los equipos de trabajo sólo representan más trabajo.	1	2	3	4	5
5.8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	1	2	3	4	5
5.9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen.	1	2	3	4	5
5.10	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	1	2	3	4	5
5.11	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.	1	2	3	4	5
5.12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5
5.13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.	1	2	3	4	5
5.14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
5.15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.	1	2	3	4	5
5.16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros servicios.	1	2	3	4	5
5.17	Soy explicativo para decirle a la gente lo que espero de ella.	1	2	3	4	5
5.18	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente.	1	2	3	4	5
5.19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significativo que tienen para ellos algunas actividades que realizan.	1	2	3	4	5
5.20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo.	1	2	3	4	5

5.21	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).	1	2	3	4	5
5.22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.	1	2	3	4	5
5.23	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuida de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.	1	2	3	4	5
5.24	En los últimos tres años. Ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.	1	2	3	4	5
5.25	El dinero es el mejor motivador.	1	2	3	4	5

SECCIÓN 6: Nivel de Destrezas Gerenciales

6.1	El clima de trabajo de mi equipo es altamente positivo.	1	2	3	4	5
6.2	Para los miembros de mi equipo, nuestro trabajo resulta más aburrido que para mí.	1	2	3	4	5
6.3	Cuando tengo que dar críticas a un miembro de mi equipo, me doy tiempo para preparar lo que voy a decir de modo que resulte constructivo.	1	2	3	4	5
6.4	Cada miembro de mi equipo es capaz de explicar, en una breve frase, cuál es el significado esencial de los proyectos o trabajos que estamos realizando.	1	2	3	4	5
6.5	Ha veces he maquillado cifras para no pasarlo tan mal al entregar reportes o informes.	1	2	3	4	5
6.6	Frecuentemente exijo a mi equipo a terminar proyectos urgentes a costa de la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
6.7	El poder que más uso para influir sobre mis subordinados es el poder legítimo del puesto.	1	2	3	4	5
6.8	Cuando doy críticas a los miembros de mi equipo, siendo interiormente que me voy enojando, aunque no quiera.	1	2	3	4	5
6.9	Llevo a mi equipo a asumir muchos proyectos nuevos y eso nos causa un poco de desorden.	1	2	3	4	5
6.10	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas.	1	2	3	4	5
6.11	Algunas cosas que he dicho han afectado muy negativamente el ánimo de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
6.12	Los premios tangibles (objetos, dinero) deben usarse sólo cuando se ha agotado todos los premios sin tangibles (felicitaciones, reconocimientos).	1	2	3	4	5
6.13	Cuando crítico a un miembro del equipo, le digo cómo me siento respecto a lo que ha hecho y no cómo me siento respecto a él.	1	2	3	4	5

6.14	En mi equipo existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con que son llevadas a la práctica.	1	2	3	4	5
6.15	En ocasiones empleo “medias verdades” o mentiras para quedar bien ante mis compañeros.	1	2	3	4	5
6.16	Algunas cosas que he hecho han afectado muy negativamente la confianza de los miembros del equipo en ti.	1	2	3	4	5
6.17	A los miembros de mi equipo frecuentemente se les ve cansados, fatigados y un poco impacientes.	1	2	3	4	5
6.18	Cuando termino de dar críticas a los miembros de mi equipo, siempre me siento interiormente incómodo.	1	2	3	4	5
6.19	Básicamente, mi equipo sigue haciendo las cosas que hacía hace cinco años.	1	2	3	4	5
6.20	En mi trabajo, acepto hacer cosas que moralmente preferiría no hacer.	1	2	3	4	5
6.21	Nunca tengo tiempo para capacitar al personal a mi cargo.	1	2	3	4	5
6.22	Más de una vez he encontrado a miembros de mi equipo haciendo “vida social” divirtiéndose en horas de trabajo.	1	2	3	4	5
6.23	Frecuentemente me guardo para mí mismo las críticas que podría hacer a los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
6.24	Creo que estoy excesivamente preocupado por los procedimientos que emplea mi equipo y así perdemos oportunidades de cambiar e innovar.	1	2	3	4	5
6.25	Ninguna actividad que realizo en el trabajo me haría sentir avergonzado ante mi familia.	1	2	3	4	5

ANEXO C:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en este proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres

DNI:

