

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
FILIAL JAÉN**



**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**

**AUTORA:**

**CARMEN YANEHT LÓPEZ CORONEL**

**ASESORAS:**

**ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS**

**ELENA VEGA TORRES**

**JAÉN, PERÚ**

**2018**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**  
**FILIAL JAÉN**



**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**

**AUTORA:**

**CARMEN YANEHT LÓPEZ CORONEL**

**ASESORAS:**

**ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS**

**ELENA VEGA TORRES**

**JAÉN, PERÚ**

**2018**

Copyright © by 2018

**CARMEN YANEHT LÓPEZ CORONEL**

Todos los Derechos Reservados

López C. 2018. **Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017** / Carmen Yaneht López Coronel.71 Páginas

ASESORAS: Albila Beatriz Domínguez Palacios

Elena Vega Torres

Disertación académica para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería-UNC 2018.

Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la universidad nacional de Cajamarca - Perú, 2017

AUTORA : CARMEN YANEHT LÓPEZ CORONEL.

ASESORAS: Dra. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS  
Dra. ELENA VEGA TORRES

Tesis evaluada y aprobada para la obtención del título de Licenciada en Enfermería Universidad Nacional de Cajamarca por los siguientes jurados:

JURADO EVALUADOR



.....  
MCs. Francisca Edita Díaz Villanueva  
Presidenta



.....  
Lic. Marleny Emperatriz Miranda Castro  
Secretaria



.....  
Dr. Emiliano Vera Lara  
Vocal

JAÉN - 2018, PERÚ

Dedico este trabajo:

De forma muy especial a mi abuelita Jacoba Coronel Fernández, mi tía Doris Coronel Coronel porque en todo momento me impulsaron a seguir adelante.

A mis hijos Jairo y Luis por brindarme su amor y cariño en los momentos más difíciles, que me ayudaron a ser una mejor persona.

Todas las personas que me brindaron su apoyo incondicional durante los años de estudio hasta la culminación de la tesis.

**Carmen**

Expreso mi profundo agradecimiento y gratitud:

A Dios por acompañarme a lo largo de mi vida y durante mi formación profesional.

A mi familia: Padres, hermana, por estar a mi lado para alcanzar mis metas, por su cariño, por enseñarme que para alcanzar mis objetivos debo esforzarme al máximo.

A mi esposo e hijos, por todo su amor, por haberme apoyado y por tolerarme mientras desarrollé mi trabajo de tesis.

A la Dra. Elena Vega Torres y Dra. Albila Domínguez Palacios, por su excelente orientación, quienes con su valiosa y generosa ayuda han guiado este estudio a lo largo de todo su desarrollo.

A los docentes de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca de las sedes Jaén y Chota por su participación, sin su contribución no habría sido posible culminar con el estudio.

## INDICE DE CONTENIDOS

Agradecimiento.....	viii
Lista de tablas.....	xi
Lista de anexos.....	xii
Lista de Abreviaturas.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción.....	1
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>3</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Justificación del estudio.....	4
1.3. Objetivo general y específicos.....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes del estudio.....	6
2.2. Bases teóricas.....	8
2.2.1. Inteligencia emocional.....	8
2.2.2. Liderazgo. Conceptos, teorías, estilo de liderazgo.....	15
2.2.3. Teorías sobre el liderazgo.....	15
2.2.4. Estilos de liderazgo en el enfermero docente.....	19
2.3. Hipótesis.....	21
2.4. Variables e indicadores.....	21
<b>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>22</b>
3.1. Tipo y diseño de estudio.....	22
3.2. Población y muestra.....	22
3.3. Unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumento para la recolección de datos.....	23
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	26
3.6. Criterios éticos de la investigación.....	27
3.7. Dificultades y limitaciones.....	28
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
4.1. Resultados.....	29
4.2. Discusión.....	38

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS.....	49

## Lista de tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente intrapersonal.	29
Tabla 2. Inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente estado de ánimo general.	30
Tabla 3. Inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente interpersonal.	31
Tabla 4. Inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente toma de decisiones.	32
Tabla 5. Inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente manejo de emociones.	33
Tabla 6. Nivel de inteligencia emocional global de enfermeros docentes de la universidad nacional de Cajamarca. 2017	34
Tabla 7. Estilos de liderazgo que ejercen los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca	35
Tabla 8. Nivel de liderazgo de los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca	36
Tabla 9. Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad.	37

## Lista de anexos

	Pág.
<b>Anexo 1</b> Operacionalización de variables	50
<b>Anexo 2a</b> Cuestionario para medir la inteligencia emocional	54
<b>Anexo 2b</b> Cuestionario para medir estilos de liderazgo	62
<b>Anexo 3</b> Solicitud para obtener autorización	66
<b>Anexo 4</b> Consentimiento informado	68
<b>Anexo 5</b> Repositorio institucional	70

## Lista de abreviaturas

AS	Asertividad
AR	Autorrealización
AC	Auto Concepto
CAD	Componente de Adaptabilidad
CAG	Componente del Estado de Ánimo en General
CI	Control de Impulso
CIA	Componente intrapersonal
CIE	Componente Interpersonal
CM	Comprensión Emocional de Sí Mismo
CME	Componente del Manejo del Estrés
EM	Empatía
FE	Felicidad
IE	Inteligencia Emocional
IN	Independencia
MLQ	Multifactor Leadership Questionarie
RI	Relaciones Interpersonales
RS	Responsabilidad Social
TE	Tolerancia al Estrés
OP	Optimismo
SP	Solución de problemas

## RESUMEN

Título: Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la universidad nacional de Cajamarca - Perú, 2017

Autora: Carmen Yaneht López Coronel <sup>1</sup>

Asesoras: Albila Beatriz Domínguez Palacios <sup>2</sup>

Elena Vega Torres <sup>3</sup>

La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca – Perú. Estudio descriptivo correlacional. La población de estudio la constituyeron 30 enfermeros. Para medir la variable inteligencia emocional, se utilizó el cuestionario Inventario de Cociente Emocional (EQ-i) de Bar-On, adaptado a la realidad peruana por Ugarriza y Pajares. Para la variable estilos de liderazgo el cuestionario Multifactor Leadership Questionarie (MLQ)] elaborado por Bruce, Avolio y Bernard Bass. Se administró previo consentimiento informado. Los datos fueron procesados en el programa SPSS Ver. 21 y analizados utilizando estadística descriptiva y la prueba de D Somers y la correlación de Spearman. Se concluyó: El nivel de inteligencia emocional de los enfermeros docentes es bajo. Tienen un nivel adecuado en el componente intrapersonal y manejo del estrés, pero, deben mejorar en los componentes, intrapersonal, toma de decisiones y en el estado de ánimo en general. Los estilos de liderazgo que predominan en los enfermeros docentes es el democrático seguido del autocrático, transformacional y situacional. El nivel de liderazgo es medio. De acuerdo con los resultados obtenidos no existe relación estadísticamente significativa entre las variables ( $p>0,05$ ), por lo que se acepta la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, estilos de liderazgo, enfermeros.

---

<sup>1</sup> Bachiller en enfermería aspirante al título de Licenciada en Enfermería.

<sup>2</sup> Docente Asociada de la Universidad Nacional de Cajamarca Filial Jaén.

<sup>3</sup> Docente Asociada de la Universidad Nacional de Cajamarca Filial Jaén.

## ABSTRACT

Title: Emotional intelligence and leadership styles in teaching nurses of the national university of Cajamarca - Peru, 2017

Author: Carmen Yaneht López Coronel<sup>1</sup>

Adviser: Albila Beatriz Domínguez Palacios<sup>2</sup>

Elena Vega Torres<sup>3</sup>

The objective of the research was to determine the relationship between emotional intelligence and leadership styles in teaching nurses of the National University of Cajamarca - Peru. Correlational descriptive study The study population consisted of 30 nurses. To measure the emotional intelligence variable, we used the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i), adapted to the Peruvian reality by Ugarriza and Pajares. For the variable leadership styles, the Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). elaborated by Bruce, Avolio and Bernard Bass. It was administered with prior informed consent. The data were processed in the SPSS Ver. 21 program and analyzed using descriptive statistics and the D Somers test and the Spearman correlation. It was concluded: The level of emotional intelligence in teaching nurses is low. They have an adequate level in the intrapersonal component and stress management, but, they must improve in the components, intrapersonal, decision making and in the mood in general. The leadership styles that predominate in the teaching nurses is the democratic followed by the autocratic, transformational and situational. The level of leadership is medium. According to the results obtained, there is no statistically significant relationship between the variables ( $p > 0.05$ ), so the null hypothesis is accepted.

**Keywords:** Emotional intelligence, leadership styles, nurses.

---

<sup>1</sup> Bachelor in nursing aspiring to the title of Graduate in Nursing.

<sup>2</sup> Associate profesor at the National University of Cajamarca, Jaén Branch.

<sup>3</sup> Associate profesor at the National University of Cajamarca, Jaén Branch.

## INTRODUCCIÓN

Las universidades, enfrentan múltiples desafíos, de allí que no solo deben limitarse a promover la inteligencia racional, sino también debe poner énfasis en el desarrollo de la inteligencia emocional (IE). Esta última puede tornarse clave para las organizaciones, pues en la actualidad se requiere que los recursos humanos, sean proactivos al cambio, empáticos, mantengan buenas relaciones interpersonales, gestionen de manera adecuada el estrés, con un manejo adecuado de sus emociones y comprometidos con su organización.

Los profesionales de enfermería, deben aspirar a lograr la autoconciencia que le permita reconocer sus propios estados de ánimo y trabajar para madurar la conciencia emocional, que los lleve a la autoevaluación de sus fortalezas y debilidades y al desarrollo de acciones que le generen sentimientos de autoconfianza; que redunde no solo en un cuidado enfermero de calidad, sino también en el desempeño de su rol docente, considerando que las limitaciones en la IE podrían influir en el desempeño académico de los estudiantes y en otros aspectos de los procesos educativos que tienen lugar en las aulas universitarias.

La inteligencia emocional tiene una estrecha relación con el liderazgo, puesto que un líder debe tener la capacidad de conocer y manejar sus emociones para luego poder hacer lo mismo con las emociones de los demás. Considerando que, en Enfermería, todavía hay muy poca evidencia científica que relacione la inteligencia emocional con la variable liderazgo, se planteó realizar el estudio que tuvo como objetivo relacionar estas variables en enfermeros docentes en una institución universitaria, utilizando un diseño no experimental- correlacional.

La mayor limitante en el desarrollo de la investigación fue la escasa colaboración de los sujetos de investigación, ocasionada probablemente por el desconocimiento sobre la importancia que reviste la gestión emocional en el desarrollo de toda organización; el tipo de muestreo que no permite inferir los resultados; además de la insuficiente evidencia empírica para establecer comparaciones de los resultados.

El estudio está estructurado de la siguiente manera: Introducción. Capítulo I. Planteamiento del problema, justificación y objetivos. Capítulo II. Marco teórico. En este capítulo se exponen los antecedentes del estudio, bases teóricas, hipótesis y variables.

Capítulo III. Diseño metodológico. Describe el diseño y tipo de estudio, población, muestra, unidad de análisis, criterios de inclusión y exclusión, técnicas e instrumentos, procesamiento y análisis de datos, consideraciones éticas. Capítulo IV. Resultados y discusión. Aquí se describe, analiza y discute los resultados a la luz del marco teórico. Finalmente se presentan las conclusiones y las recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

### 1.1 Planteamiento del problema

Actualmente la educación está poniendo énfasis en los elementos de la inteligencia emocional, pero, la educación universitaria sigue priorizando los contenidos cognitivos<sup>1</sup> lo que repercute en el desenvolvimiento de los egresados en el mercado laboral, que busca desarrollar no solo conocimientos académicos, sino, también habilidades blandas<sup>2</sup>.

Ortega<sup>1</sup> menciona que la inteligencia emocional es una de las competencias que facilita un mejor enfrentamiento a los inevitables retos que la vida depara y los requerimientos cada vez más cambiantes de los mercados. García<sup>3</sup> indica, que las deficiencias de la inteligencia emocional en los docentes afectan a los estudiantes universitarios dentro y fuera de las aulas. Redorta<sup>4</sup> encontró que los docentes presentan emociones negativas como: miedo, ira y culpa, dentro del salón de clases, lo cual, no solamente perjudica al maestro de educación superior sino también, a los alumnos, pues, crea en él modelos incorrectos y poco adaptativos para desenvolverse en el entorno, así como una pobre capacidad para la toma de decisiones.

Además, Gonzales<sup>5</sup> señala, que existen docentes universitarios que no manejan en su totalidad un liderazgo efectivo, debido a que presentan algunas características personales no deseadas en su desempeño laboral, lo que ocasiona problemas a la hora de desarrollar el rol de líder docente. Cárcamo y Rivas<sup>6</sup> notaron que el predominio del liderazgo transaccional en enfermeros docentes afecta el desarrollo y el fortalecimiento de un liderazgo transformador esencial para una gestión del cuidado de calidad.

En el Perú, Araní<sup>7</sup> encontró moderada relación entre el desempeño docente e inteligencia emocional en los docentes de educación superior. En Lima, Vásquez<sup>8</sup> halló, que los docentes presentaron un liderazgo medio en el cumplimiento, ejecución o realización de actividades que ejecutan durante el proceso de enseñanza aprendizaje dentro del aula. Además, Chávez<sup>9</sup> mostró que el liderazgo personal, el liderazgo interpersonal y el trabajo en equipo son las debilidades más preocupantes de los docentes.

En la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, se observa que la mayoría de los docentes se centran en el contenido teórico para cumplir con la programación del silabo, pero no transmiten habilidades emocionales por carecer de ellas o por desconocimiento de la importancia y la forma de llevarlas a la práctica, afectando el proceso de enseñanza aprendizaje. Asimismo, no se percibe un liderazgo que conduzca a potenciar en el estudiante la capacidad de aprender, la motivación para hacerlo y el logro de los objetivos educativos que garanticen su formación profesional.

Ante la situación expuesta surgió la siguiente pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre el nivel de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017?

La inteligencia emocional constituye una variable clave para comprender y mejorar la competencia docente<sup>11</sup>. Además, las emociones positivas de los docentes pueden mejorar su bienestar y la de sus alumnos<sup>12</sup>. El incremento de estas emociones positivas puede facilitar la creación de un clima de clase que favorezca el aprendizaje<sup>13</sup>. También, influye en las relaciones interpersonales de calidad, incluso en contextos de gran diversidad cultural<sup>14</sup>. La inteligencia emocional en el liderazgo es esencial para conseguir el éxito<sup>14</sup> de modo que, los docentes con mayor inteligencia emocional mostrarán mayor liderazgo.

## **1.2. Justificación del estudio**

En la actualidad los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca, aplican la metodología tradicional centrada en la adquisición de conocimientos por parte del estudiante, descuidando su formación social, afectiva y emocional.

Esta investigación tendrá un aporte teórico y práctico. Teórico porque permitirá conocer si existe relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo que ejerce los enfermeros docentes durante el proceso educativo. En el aspecto práctico, los directivos podrán diseñar y ejecutar estrategias tendientes a mejorar en los docentes el manejo de las emociones y la construcción de liderazgo para afrontar con éxito las oportunidades y problemas que se presenten en su entorno.

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú

#### **Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de inteligencia emocional de los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca según componentes
- Identificar los estilos de liderazgo que ejercen los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca
- Identificar el nivel liderazgo de los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

Antecedentes internacionales:

Maldonado<sup>15</sup> en la investigación sobre Gestión de las emociones docentes universitarios, en el año 2017, los resultados evidenciaron que este colectivo, percibe un contexto estimulante para su crecimiento. Ante lo cual manifiestan una actitud optimista frente a las oportunidades. Sin embargo, sus respuestas se basan en mantener su estabilidad y confort sin hacer frente a los desafíos. Por lo tanto, se podría concluir que muestran un estado emocional de conformismo frente a las actuales exigencias del entorno institucional y del sistema de educación superior del país.

Bocce<sup>16</sup>, al estudiar la inteligencia emocional de docentes universitarios y su implicancia en estudiantes de ciencias experimentales; el año 2016, concluye que la inteligencia emocional en los docentes podría estar influyendo en el desempeño académico de los estudiantes y en otros aspectos de los procesos educativos que tienen lugar en el aula universitaria. Conocer y comprender las relaciones entre las múltiples variables que conforman la formación universitaria, permitirá avanzar en pos de un mejor desempeño académico de los estudiantes

Serra y Díaz<sup>17</sup> en el siglo xx estudiaron la inteligencia emocional en docentes de institutos universitarios y politécnicos, concluye que la variable inteligencia emocional se ubica en un nivel medio. Los docentes se conocían a sí mismos, se auto-gestionan; pero presentaban fluctuaciones en el aspecto de la gestión de las relaciones.

Cárcamo y Rivas<sup>6</sup> realizaron un estudio en Chile con el objetivo de conocer el estilo de liderazgo que ejercen los enfermeros asistenciales, docentes y supervisores. Los Resultados: evidenciaron que los profesionales en enfermería asistenciales desarrollan en menor grado los estilos transformacional y transaccional. Por el contrario, aquellos

del área docente y de supervisión utilizan preferentemente un liderazgo transaccional, donde se destaca la recompensa contingente en docentes y la consideración individualizada en supervisores, como las principales. Según el sexo, las mujeres utilizan con mayor frecuencia las conductas motivación y carisma inspiracional. Además, el liderazgo transaccional está más presente en mujeres, al igual que la consideración individualizada. Conclusión: se aprecia el predominio del liderazgo transaccional en enfermeros docentes y supervisores, que afecta el desarrollo y el fortalecimiento de un liderazgo transformador esencial para una gestión del cuidado de calidad.

Rozo<sup>18</sup> en Colombia al estudiar el estilo de liderazgo en enfermeros docentes, muestran un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a la categoría baja. En la variable sociodemográfica para la categoría del estado civil casado/unión libre se encontró mayor relación para el liderazgo transformacional, mientras que la categoría docente soltero/separado presenta acercamiento a bajo liderazgo transformacional, pero se destaca que esta relación es muy débil al observar la poca frecuencia de esta categoría de estado civil. Como conclusión principal se logró determinar que los enfermeros docentes ejercen de manera más fuerte el liderazgo transformacional sobre el transaccional; sin embargo, ninguno de los dos es excluyente.

Chávez<sup>9</sup> en su estudio sobre liderazgo en docentes de enfermería, llegó a las siguientes conclusiones: En el Liderazgo personal, la Responsabilidad y el Control del Ego constituyen las principales fortalezas de los docentes; el Equilibrio Orgánico constituye la debilidad más importante. En el Liderazgo interpersonal se encontró que las destrezas gerenciales constituyen la fortaleza más importante en docentes, mientras que el trabajo en equipo es la principal y más preocupante debilidad.

Antecedentes nacionales:

Mamani<sup>19</sup> en Puno, al estudiar el Liderazgo transformacional del jefe de práctica bajo la percepción del estudiante, muestra los siguientes resultados: La percepción de los estudiantes sobre el liderazgo transformacional del jefe de práctica es desfavorable en un 50% y favorable en un 13%, sobre las dimensiones la percepción también es desfavorable, en Influencia Idealizada 63%, Motivación Inspiracional 45%,

Estimulación Intelectual 46% y Consideración Individualizada 48%. De esta manera se llegó a la siguiente conclusión: El liderazgo transformacional del jefe de práctica de la Facultad de Enfermería es desfavorable en mayor porcentaje, de acuerdo a sus dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Inteligencia emocional (IE)**

Para Gardner<sup>20</sup> la inteligencia implica «la habilidad necesaria para resolver un problema o para elaborar productos que son importantes en un contexto cultural».

Resolver un problema significa que la actividad humana siempre tiene una meta y una serie de estrategias para alcanzarlo, aspectos que son demarcadas por las culturas y que son expresiones de la inteligencia de las personas.

La inteligencia emocional, es otro modo de entender la inteligencia más allá de los aspectos cognitivos, tales como la memoria y la capacidad para resolver problemas.

Goleman<sup>21</sup>, define inteligencia emocional como: “la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”.

Se refiere ante todo a la capacidad para dirigirnos con efectividad a los demás y a nosotros mismos, de conectar con nuestras emociones, de gestionarlas, de auto-motivarnos, de frenar los impulsos, de vencer las frustraciones.

#### **A. Dimensiones de la inteligencia emocional**

Goleman<sup>21</sup>, señala cuatro dimensiones:

##### **1) La autoconciencia**

Hace referencia a la capacidad para entender lo que sentimos y de estar siempre conectados a nuestros valores, a nuestra esencia.

La autoconciencia es un proceso mediante el cual se adquiere conocimiento acerca de uno mismo, en un momento particular del tiempo y que define una

serie de circunstancias internas y externas que determinan la forma de pensar, sentir, comportarse y relacionarse, aparte de las actitudes que uno posee y todo aquello que le interesa y motiva hacia la satisfacción de las necesidades personales.

Nuestra forma de ser no es estática ni definitiva a lo largo de la vida, aunque hay algunas características que la acompañan durante toda su vida. La forma de pensar, sentir, comportarse, relacionarse, los intereses y motivaciones son distintas en las diversas etapas evolutivas de la vida y aunque el conocimiento de uno mismo es acumulativo y adaptable a las circunstancias de la vida presente, la implementación de ese conocimiento no será idéntico en la adolescencia y en la adultez.

Se trata de reconocer los propios pensamientos, emociones y conductas, reconocer los patrones que se dibujan en nuestro proceder cotidiano y que trascienden hasta convertirse en nuestra personalidad e identidad.

Si una persona tiene poca autoconciencia o conocimiento de sí mismo, ignorará sus propias debilidades y carecerá de la seguridad que brinda el tener una evaluación correcta de las propias fuerzas.

Las personas que tienen autoconciencia también pueden ser capaces de energizar a los demás, de comprometerse y confiar en quienes desarrollan una tarea con ellos.

Lo fundamental es que el docente tenga la actitud de fomentar la autoconciencia emocional con sus alumnos de modo constante. Para ello debe haber desarrollado en sí mismo la propia autoconciencia emocional. Sin el propio autoconocimiento, no hay posibilidad de una educación emocional adecuada. Es un trabajo personal con una fuerte incidencia en las capacidades profesionales<sup>22</sup>.

## **2) La automotivación**

Desde el punto de vista etimológico, la palabra Motivación está compuesta por el latín *Motivus* (movimiento) y el sufijo *-ción* (*acción y efecto*).

La motivación es un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.

Motivar es provocar en otros una energía que les mueva hacia un objetivo determinado y cuya fuerza está fuera (motivación extrínseca), o dentro de ellos (motivación intrínseca o trascendente: la motivación trascendente es aquella que en su realización produce beneficios en otras personas). Motivar es buscar que una persona haga lo que debe hacer porque ella misma quiera, no porque tenga una recompensa o un castigo (motivación ideal). Para motivar es fundamental conocer las necesidades de los sujetos a quienes queremos motivar, saber qué es lo que les mueve.

Se habla de automotivación cuando uno mismo planea regular la fuerza que le empuja a actuar, a partir del conocimiento que tiene sobre sí mismo. También se dice que es la habilidad para ilusionarnos y entusiasmarnos con el fin de lograr un deseo, objetivo o expectativa sin depender de persona o evento externo. Cuando la desarrollamos logramos influir en nosotros mismos y de esta manera generamos condiciones favorables, independientemente de las circunstancias externas que estemos viviendo.

Cuando esto ocurre, es mucho más fácil:

- Cambiar forma de ver las cosas
- Cambiar hábitos
- Mejorar estados de ánimo
- Rehacerse rápidamente después de una decepción
- Frustración
- Ser más apreciado por las personas
- Desarrollar patrones de conducta más productivos

La automotivación es el siguiente nivel de la motivación intrínseca. La automotivación requiere de un proceso que, tiene, los siguientes componentes:

1. Objetivos claros. La automotivación se nutre de metas bien definidas, tan específicas como sea posible. Si son de largo plazo, mejor.
2. Un plan para lograrlos. La automotivación se alimenta de la conciencia que se tenga sobre cómo lograr los objetivos.

3. Acción con decisión. Es indispensable que se actúe para lograr los propósitos. La acción hace la diferencia.

### **3) La empatía**

La empatía es la capacidad que tienen los seres humanos de percibir y entender las necesidades y sentimientos de otra persona. Una persona empática se pone en el lugar de la otra persona y responde en relación a sus emociones y necesidades. Esto facilita la comprensión mutua y fomenta una comunicación más respetuosa y asertiva. Por ello, se concluye que la empatía es una ventaja social pues mejora las relaciones interpersonales y fomenta el carisma<sup>23</sup>.

La empatía es mucho más que un reflejo, porque va asociada al sentimiento, y parte de un axioma fundamental: “Yo podría ser tú”<sup>23</sup>.

La mayoría de los autores coinciden en afirmar que los alumnos de ciencias biomédicas deben recibir una formación humanística profunda, que imprima carácter a su relación con el paciente; sin embargo, durante décadas se ha discutido cuál sería la forma más adecuada para conseguirlo.

Se ha dicho que solo los profesionales que han enfermado, pueden entender a quien esté enfermo. En cualquier caso, parece haber quedado demostrado que la base fundamental para el desarrollo de la empatía es la experiencia humana, ya sea propia o de otros. La empatía requiere vivir, conocer y amar su profesión. Convertir la experiencia en enfermería y las habilidades de comunicación en uno de los aspectos más importantes de la docencia constituye una estrategia decisiva, sobre todo cuando se aplican técnicas de modelado. La entrevista en enfermería representa la principal actividad de la mayor parte de los profesionales y uno de los métodos más comúnmente empleados por los enfermos para evaluar la calidad de su relación con el personal de salud.

Actualmente la empatía es catalogada como una cualidad indispensable para lograr una adecuada comunicación con el paciente, tanto por parte de los enfermeros como de otro personal de salud. Se considera empático al profesional que posee una elevada productividad y expresividad verbal, así

como la capacidad para entender y permanecer concentrado ante los mensajes de la persona a su cuidado; por el contrario, se estima que carece de esta virtud el profesional que abusa del silencio, interrumpe las intervenciones de los otros o prolonga demasiado sus respuestas<sup>24</sup>.

Conviene señalar que la empatía debe ser demostrada también con lenguaje no verbal. Los alumnos o usuarios evalúan las habilidades interpersonales de quienes les asisten o guían, desean explicaciones claras, esperan encontrar paciencia, cortesía y privacidad por parte del profesional y confían en recibir ayuda, psicológica, social o de otra índole<sup>25</sup>.

En el campo de la educación, investigaciones recientes están demostrando que existe una fuerte relación entre el aprendizaje socioemocional y el desarrollo cognitivo. Los alumnos que desarrollan la inteligencia emocional obtienen mayor rendimiento académico<sup>25</sup>.

La mirada, la voz, la postura, la comunicación no verbal dice más de nosotros de lo que pensamos. Los educadores debemos aprender a ser comprensivos. Entender los actos y sentimientos de los demás, sin juicios ni condenas<sup>25</sup>.

**4) La habilidad para relacionarse**, para comunicar, para llegar a acuerdos, para conectarse respetuosamente con los demás.

## **B. Componentes de la inteligencia emocional**

Bar On<sup>25</sup> plantea cinco componentes de la inteligencia emocional y social que involucran quince factores o sub componentes medidos por el (I-CE) y son:

**a. Componente intrapersonal (CIA):** Área que reúne los siguientes componentes:

- Comprensión emocional de sí mismo (CM): La habilidad para percatarse y comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y conocer el porqué de los mismos.
- Asertividad (AS): La habilidad para expresar sentimientos, creencias, y pensamientos sin dañar los sentimientos de los demás; y defender nuestros derechos de una manera no destructiva.

- Auto concepto (AC): La habilidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, aceptando nuestros aspectos positivos y negativos, como también nuestras limitaciones y posibilidades.
- Autorrealización (AR): La habilidad para realizar lo que realmente podemos, queremos y disfrutamos de hacerlo.
- Independencia (IN): Es la habilidad para autodirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos, acciones y ser independientes emocionalmente para tomar nuestras decisiones.

**b. Componente interpersonal (CIE):** Área que reúne los siguientes componentes:

- Empatía (EM): La habilidad de percibirse, comprender, y apreciar los sentimientos de los demás.
- Relaciones interpersonales (RI): La habilidad para establecer y mantener relaciones mutuas satisfactorias que son caracterizadas por una cercanía emocional e intimidad.
- Responsabilidad social (RS): La habilidad para demostrarse a sí mismo como una persona que coopera, contribuye y que es un miembro constructivo del grupo social.

**c. Componente de Adaptabilidad (CAD):** Área que reúne los siguientes componentes:

- Solución de problemas (SP): La habilidad para identificar y definir los problemas como también para generar e implementar soluciones efectivas.
- Prueba de la realidad (PR): La habilidad para evaluar la correspondencia entre lo que experimentamos (lo subjetivo) y lo que en realidad existe (lo objetivo).
- Flexibilidad (FL): La habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos y conductas a situaciones y condiciones cambiantes.

**d. Componente manejo de emociones (CME):** Área que reúne los siguientes componentes:

- Tolerancia al estrés (TE): La habilidad para soportar eventos adversos, situaciones estresantes, y fuertes emociones sin “desmoronarse”, enfrentando activa y pasivamente el estrés.

- Control de impulsos (CI): La habilidad para resistir o postergar un impulso o tentaciones para actuar y controlar nuestras emociones.

**e. Componente del estado de ánimo en general (CAG):** Área que reúne los siguientes componentes:

- Felicidad (FE): La habilidad para sentirse satisfecho con nuestra vida, para disfrutar de sí mismo y de otros y para divertirse y expresar sentimientos positivos.
- Optimismo (OP): La habilidad para ver el aspecto más brillante de la vida y mantener una actitud positiva a pesar de la adversidad y los sentimientos negativos.

### **C. La inteligencia emocional en los docentes universitarios**

La inteligencia emocional en los docentes juega un papel preponderante no solamente porque es el educador, orientador y un claro ejemplo que sus alumnos deben seguir, sino también porque es un factor protector del estrés en lo profesional. Es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se encuentra con una estructura de valores claras, además de un cierto dominio de las propias emociones.

Un maestro motivador, conciliador y con buen sentido de humor tendrá un impacto positivo en sus alumnos. Por el contrario, un maestro poco tolerante, rígido y con escaso manejo anímico puede afectar negativamente el clima del aula

En la actualidad, los profesores han de afrontar una posición diferente, nuevos retos y desafíos que poco tienen que ver con los de décadas anteriores. Aspectos como la falta de disciplina del alumnado, problemas de comportamiento, el excesivo número de alumnos, la falta de motivación por aprender, la apatía estudiantil por realizar las tareas escolares encomendadas y el bajo rendimiento se han convertido en importantes fuentes de estrés para el profesorado que afectan a su rendimiento laboral <sup>25</sup>.

### 2.2.2. Liderazgo: Conceptos, teorías, estilos de liderazgo

Para Chiavenato<sup>26</sup> liderazgo es “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales.

### 2.2.3. Teorías sobre el liderazgo

Existen diversas interpretaciones sobre liderazgo, de allí que numerosos autores han dirigido sus esfuerzos hacia el desarrollo de modelos explicativos que permitan entender su naturaleza <sup>26</sup>.

Algunos enfoques han evolucionado y agregado nuevos elementos a las premisas planteadas por concepciones anteriores, entre éstos se encuentran los siguientes:

1) Teoría de los rasgos: “*el líder nace, no se hace*”:

La teoría de los rasgos establece que “*El liderazgo es algo innato: se nace líder*”. La preocupación de los autores que apoyaron esta teoría, era la identificación de los rasgos entendidos como aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen a los líderes de los que no lo son.

2) Teorías del comportamiento:

Sostienen que la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades o estilos personales, o por medio de los patrones de comportamiento. Diversos autores han presentado teorías de liderazgo que encajan en esta categoría. Un estudio sobre el liderazgo, realizado en la Universidad Estatal de OHIO, aisló dos dimensiones del comportamiento del liderazgo, que mediante el análisis estadístico se identificaron como consideración (grado de sensibilidad del líder) y estructura de iniciación (grado de responsabilidad de los subordinados).

### 3) Teorías contingentes o situacionales:

McGregor<sup>27</sup> desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos. Según este autor si se suscribe la *Teoría X*, el estilo sugerido sería *autocrático* (las personas son por naturaleza perezosas e irresponsables y, por lo tanto, necesitan un control), mientras que, si se suscribe la *Teoría Y*, se parte de la creencia de que las personas son creativas, imaginativas, que les gusta asumir responsabilidades. En este caso, lo más adecuado es desarrollar un estilo *democrático-participativo*.

Otros autores establecen que, en la realidad, un solo estilo no basta y niegan la existencia de un estilo mejor de dirección, afirmando que éste depende de las circunstancias o situación.

Kurt Lewin citado por Bas<sup>28</sup>, relaciona el estilo de liderazgo con el tipo de personas a los que hay que liderar. Relacionando el estilo de dirección con el grado de madurez del grupo.

Por su lado Drucker<sup>29</sup>, dice que, el líder efectivo detecta las necesidades y expectativas de sus subordinados y responde a ellas en consecuencia.

### 4) Teoría del liderazgo transaccional:

Se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos. La filosofía básica detrás de este modelo es que el liderazgo está basado en un intercambio de relaciones entre el líder y los subordinados, y viceversa. El líder transaccional afecta la motivación del seguidor por el intercambio de premios y por el establecimiento de una atmósfera en la cual hay una percepción de unión cercana entre esfuerzos y resultados deseados<sup>30</sup>.

### 5) Liderazgo transformacional:

Esta teoría asume que un líder con visión y pasión puede lograr grandes cosas por el entusiasmo inspirador, la inyección y la energía, y así transformar a las personas hacia el logro de objetivos individuales o de grupo. Los líderes transformacionales tienen una visión y venden su visión y de ellos mismos en el

proceso de creación de confianza. Predicar con el ejemplo. Con el fin de motivar a su gente, utilizan las ceremonias, los rituales, el simbolismo y la cultura. Ellos creen que el éxito viene por el compromiso profundo y sostenido, y son muy orientados a las personas. Sin embargo, los líderes transformacionales buscan transformar, y si la empresa no tiene necesidad de transformar, entonces ellos se sienten frustrados<sup>30</sup>.

## 6) Liderazgo del siglo XXI

En la actualidad, se han producido una serie de cambios en el ambiente laboral: Por una parte, existe una mayor intensidad competitiva, lo que condiciona a tener que volver a plantear los antiguos conceptos de liderazgo hasta llegar al concepto de *liderazgo situacional*, que incluye la situación como un elemento adicional a influir en la eficacia del liderazgo.

Por otro lado, cada vez aparecen empresas mucho más complejas, por lo que los “líderes” cada vez han de enfrentar a situaciones más difíciles de ponderar.

Así mismo, el ser humano, por sus conocimientos, se percibe con una cierta autonomía, cuestionando la sumisión y la resignación pasiva. Es por eso que dentro de las organizaciones “*hacer lo que los directivos mandan*” ya no funciona. En este contexto, se hace imprescindible “*hacer lo necesario*”. Por tanto, la forma de liderar, al verse influenciada por estas transformaciones, indiscutiblemente no puede ser la misma. *Cambio y conflicto* comienzan a figurar en el vocabulario habitual del líder. De hecho, la gestión del cambio es una de las tareas más complicadas del liderazgo para la supervivencia de cualquier organización<sup>31</sup>.

Hoy se empieza a considerar el trabajo desde un equilibrio entre la formación humana y la técnica de personal. Hoy se trabaja, además de por un sueldo, por realizarse en el puesto de trabajo. Los directivos han de orientarse hacia lo que se conoce por *Relaciones Humanas*.

Esto implica el desafío de formar líderes que sean innovadores, que inspiren confianza y que nunca pierdan de vista su horizonte. Pero para lograrlo, él debe partir de proporcionarles a los empleados (por la importancia que tiene en las

organizaciones de hoy) el poder suficiente para tomar decisiones y hacerse absolutamente responsables de ellas, lo que se suele conocer como “*Empowerment movement*”.

Hay mandos que aún siguen confiando en el miedo, la amenaza y la fuerza como principal instrumento de dirección. Y en correspondencia, hay muchos trabajadores que reaccionan de la misma manera y, por tanto, la violencia, los malos modos y las resistencias aún son prácticas habituales en muchas organizaciones<sup>31</sup>.

Hay que tener en cuenta que:

- No todas las personas requieren la misma dirección.
- No todas las personas esperan lo mismo del trabajo.

Si se desea conseguir el máximo apoyo de los subordinados, es preciso tratarles con respeto. Para una buena gestión, la forma de conseguir objetivos, el procedimiento, no tiene regla fija (a veces “mano de hierro”, y otras “alas de mariposa”).

Una cultura de *Empowerment* supone animar a los colaboradores para que asuman riesgos de forma inteligente, premiándolo y mostrando tolerancia a los errores, creando una organización del aprendizaje.

Se propone un nuevo modelo sobre ***Liderazgo por valores***, que integre tanto la figura del líder como la del manager.

Paralelamente, se puede afirmar que, a largo plazo, la clave del éxito de la organización (e incluso en su supervivencia) está en: *innovar, liderar, crear valores* donde antes no existieran. Tal esfuerzo para la superación requiere líderes y no controladores.

El Liderazgo trata de “*hacer las cosas correctas*”, partiendo de una clara visión. El éxito se encuentra en la efectividad, la confianza mutua y el compromiso de los trabajadores.

La función del *Liderazgo* es desarrollar habilidades y actividades para reforzar y mantener en todo el personal, incluyendo los directivos y mandos, un alto espíritu de compromiso con la organización, lo cual requiere del diseño de estrategias o formas de acción que día a día refuercen la cultura de cambio hacia la excelencia.

La complejidad del entorno actual hace que se tengan que romper los paradigmas tradicionales, probablemente muy útiles en el pasado, pero que han perdido sentido con el tiempo<sup>31</sup>.

#### **2.2.4. Estilos de liderazgo en el enfermero docente**

Para efectos del estudio se considerarán los siguientes estilos de liderazgo:

##### **1. Liderazgo participativo o democrático**

Los líderes participativos o democráticos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo, sino que ayuda a desarrollar habilidades.

Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad<sup>30</sup>.

##### **2. Liderazgo autoritario**

El líder burocrático decide cómo y cuándo hacer cada cosa y siempre piensa que lo que él dice es lo mejor. Las decisiones de un líder autoritario o autocrático no pueden ser cuestionadas, en su lugar ellos esperan que los obedezcan. Son meticulosos en el planeamiento y esperan que sus subordinados confíen ciegamente en sus decisiones<sup>30</sup>.

##### **3. Liderazgo Laissez-faire'**

Son líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente. A menudo el liderazgo *laissez-faire* es efectivo cuando los individuos tienen mucha experiencia e iniciativa propia.

Desafortunadamente, este tipo de liderazgo puede darse solo, cuando los mandos no ejercen el suficiente control<sup>30</sup>.

Parten del principio que no existe un estilo único o característica del liderazgo válida para toda y cualquier situación. Es decir, cada tipo de situación requiere un tipo de liderazgo diferente para alcanzar la eficacia de los seguidores. Liderazgo dinámico y flexible, en donde hay que evaluar constantemente la motivación, la capacidad y experiencia de los subordinados<sup>30</sup>.

#### **4. Liderazgo transformacional**

El líder motiva a los seguidores a invertir altos niveles de tiempo y esfuerzo, no solo por su bien, sino por el del grupo y el de la organización.

Bass<sup>31</sup> identifica cuatro dimensiones que caracterizan al liderazgo transformacional:

- a. Carisma o Influencia Idealizada: Se refiere al respeto que existe hacia la persona del líder, la inspiración y el estímulo que su presencia provee. Persona que articula una visión o meta, genera confianza, es respetado, torna las amenazas en oportunidades.
- b. Motivación Inspiracional: El líder es visto con admiración, como un modelo inspirador que transmite deseos de imitación por parte de sus seguidores. Los líderes inspiradores pueden articular de una manera muy sencilla lo que es correcto e importante. En resumen, es capaz de promover expectativas positivas.
- c. Consideración Individualizada: Con ella, los seguidores reciben oportunidades de aprendizaje para reafirmar habilidades existentes y desarrollar destrezas nuevas. La reconoce un trabajo bien realizado, desarrolla el potencial de los seguidores.
- d. Estimulación Intelectual: Esta dimensión puede lograrse comunicando una visión de la organización. Asimismo, esta estimulación se refleja en la congruencia existente entre las necesidades individuales de los seguidores, valores de la organización y el intento de que los seguidores enfoquen los antiguos problemas de forma novedosa<sup>31</sup>.

### **2.3. Hipótesis**

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de Inteligencia Emocional y los estilos de liderazgo, del enfermero docente de la Carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### **2.4. Variables e indicadores**

#### **Variable 1: Inteligencia emocional de el enfermero docente**

Los indicadores son:

- a. Componente intrapersonal.
- b. Componente estado de ánimo
- c. Componente interpersonal.
- d. Componente toma de decisiones o adaptabilidad
- e. Componente manejo del estrés.

#### **Variable 2: Estilos de liderazgo de el enfermero docente**

Los indicadores son:

- a. Estilos de liderazgo:
- b. Democrático
- c. Autoritario
- d. Laissez Faire
- e. Situacional
- f. Transformacional

# CAPÍTULO III

## DISEÑO METODOLÓGICO

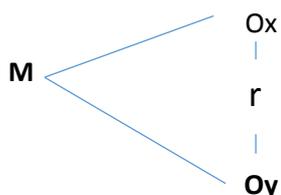
### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio es No experimental, de diseño Descriptivo – Correlacional de corte transversal

Es descriptiva, por cuanto tiene la capacidad de seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.

Según Hernández<sup>32</sup> los estudios correlacionales “son aquellos que tienen como propósito medir el grado de relación entre dos o más conceptos de variables.”

Su diagrama es el siguiente:



**Dónde:**

Ox: Variable estilo de liderazgo

r : Grado de relación

Oy: Variable inteligencia emocional

### 3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 34 enfermeros que ejercen docencia en la Escuela Académico Profesional de Enfermería de los cuales 18 pertenecen a la UNC filial Chota y 16 a la UNC filial Jaén, durante el año 2017. Se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión:

- Licenciados de enfermería, varones y mujeres
- Enfermeros nombrados y contratados

- Profesionales de enfermería que laboran en las filiales de Jaén y Chota.

La muestra corresponde a la población por ser pequeña, se excluyeron a 4 enfermeros de la UNC Filial Chota porque no se encontraron en la etapa de recolección de datos, quedando constituida por 30 licenciados de enfermería.

### 3.3. Unidad de análisis

Lo conformaron cada uno de los licenciados de enfermería de las filiales de Chota y Jaén

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios.

#### a) Instrumento para medir estilos de liderazgo:

Para medir la variable estilos de liderazgo del docente enfermero, se ha utilizado el instrumento diseñado por Calla<sup>33</sup> en el año 2010, la cual consta de 60 ítems, aplicada y validada en Lima-Perú (anexo 2a).

La validez del instrumento, fue evaluada por juicio de expertos, el resultado de la concordancia corresponde a 87,4 %, valor resultante después de tabular la calificación emitida por los expertos.

Para la determinación de la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alfa de Cronbach que muestra el siguiente resultado:

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.988	60

Se entiende que el alfa mínimo aceptable debe estar alrededor del 0,65, lo que indica que el instrumento tiene una alta consistencia interna, el  $p=0,988$

El estilo de liderazgo, contiene las siguientes dimensiones:

<b>Dimensiones</b>	<b>Total de ítems</b>
Liderazgo democrático	14
Liderazgo autoritario	7
Liderazgo laissez faire	7
Liderazgo situacional	12
Liderazgo transformacional	20
Total	60

Las opciones de respuesta son tipo Likert de cinco puntos:

Totalmente en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Ficha Técnica

- Autor: Godofredo Jorge Calla Colana
- Año de edición: 2010
- Tiempo de duración: 15 minutos
- Muestra: se aplicó a una muestra de 280 participantes
- Lugar de aplicación: Lima – Perú.

Se establecieron tres niveles de liderazgo, según se muestra en la siguiente tabla:

<b>Niveles de liderazgo</b>	<b>Valores</b>
Nivel alto	201 a 300
Nivel medio	100 a 200
Nivel bajo	Menos a 100

## **b) Instrumento para medir la inteligencia emocional**

El instrumento que se utilizó para medir la inteligencia emocional es el auto-reporte de Inventario de Cociente Emocional (EQ-i) de Bar-On, 1997, el mismo que fue adaptado a la realidad peruana por Ugarriza y Pajares<sup>34</sup> en el 2005. A través de los años, se han realizado diversos estudios en el extranjero que confirman la confiabilidad y validez del cuestionario de BarOn EQ-i (anexo 2b)

La confiabilidad fue determinada a través del método de consistencia interna, media de las correlaciones inter – ítems y error estándar. En el primer caso, tomando al coeficiente emocional total sus resultados fluctuaron entre 0,64 y 0,77.

El cuestionario BarOn EQ-i contiene 133 ítems con opciones de respuesta de tipo Likert de cinco puntos tipo escala de Likert

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

La inteligencia emocional, se evaluó en tres niveles, según se muestra en la siguiente tabla:

<b>Niveles de inteligencia emocional</b>	<b>Valores</b>
Inteligencia emocional muy desarrollada (Nivel alto)	116 a más
Inteligencia emocional adecuada (Nivel medio)	85 a 115
Inteligencia emocional para mejorar (Nivel bajo)	84 y menos

### **Ficha técnica:**

- Inventario de Cociente Emocional de BarOn
- Nombre original: EQ-i (BarOn Emotional Quotient Inventory)
- Autor: Reuven Bar-On, 1997
- Procedencia: Toronto – Canadá
- Adaptación peruana: Ugarriza y Pajares, 2005
- Administración: Individual y colectiva
- Duración: Entre 30 y 40 minutos aproximadamente.
- Aplicación: 16 años en adelante.
- Significación: Evaluación de las aptitudes emocionales de la personalidad como determinantes para alcanzar el éxito general y mantener una salud emocional positiva.
- Usos: Educativo, jurídico, clínico, laboral.

Además, se solicitó el permiso correspondiente a la Dirección de la Escuela de Enfermería de la UNC sedes Jaén y Chota, para la ejecución del trabajo de investigación (anexo 3)

Posteriormente a cada uno de los docentes enfermeros se les explicó los objetivos del estudio, solicitándoles su participación. Luego se les hizo entrega de los instrumentos a los profesionales de la sede Jaén que aceptaron participar en el estudio. Para el caso de la sede Chota las encuestas fueron entregadas a través del correo electrónico. Luego de otorgar los cuestionarios se les dio un tiempo necesario para ser respondidos. La investigadora estuvo atenta para aclarar algunas dudas que se presentaron.

Se les asignó un código, porque la encuesta fue anónima, con la finalidad de asegurar una información veraz y confiable.

### **3.5. Procesamiento y análisis de datos**

Una vez recolectados los datos fueron consistenciados en forma manual, luego fueron codificados para crear una base de datos en la plataforma del paquete de software estadístico IBM SPSS para Windows versión 24. Los datos, fueron analizados a través de la herramienta SPSS Ver 21.

Para la interpretación y análisis de los resultados se utilizaron tablas conteniendo frecuencias absolutas y relativas, además de indicadores de correlación y asociación en función de los cuales se tomó la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis.

Se utilizaron frecuencias relativas simples para identificar las características demográficas de los participantes. Para determinar la relación entre el nivel de inteligencia emocional y el nivel de liderazgo; se utilizó tablas de contingencia y en base a frecuencias conjuntas y una prueba estadística no paramétrica: D de Somers y el coeficiente de correlación para escalas Ordinales R de Spearman; se contrastó la hipótesis planteada, esta metodología, nos permitió establecer si existe o no, relación entre las variables estudiadas.

### **3.6. Criterios éticos de la investigación**

- **Principio de respeto:** Comprende el derecho a la autodeterminación y el derecho irrestricto a la información. Los participantes decidieron libremente si participan o no en la investigación.

Es importante tanto para el investigador como para el informante, dar a conocer: los objetivos y la metodología a utilizar. Se les explicó previamente los instrumentos que se van a utilizar, se aclaró algunas dudas que se presentaron durante su aplicación y después de ésta, dando seguridad de preservar la confidencialidad del entrevistado. Se realizó la firma del consentimiento informado.

- **Principio de justicia:** Las participantes del estudio fueron tratados con amabilidad y respeto sin perjuicios, sin discriminaciones. Se estableció un espacio para aclarar dudas y los acuerdos establecidos fueron cumplidos por el investigador.
- **Principio de beneficencia:** Implica el no dañar física o psicológicamente a las personas sometidas a investigación, por lo cual se tomaron las medidas preventivas necesarias para protegerlos contra cualquier tipo de daño o molestia, para ello se les comunicó que la información proporcionada no será utilizada en su contra<sup>35</sup>.

### **3.7. Dificultades y limitaciones.**

- La mayor limitante en el desarrollo de la investigación fue la escasa colaboración de los sujetos de investigación, ocasionada probablemente por el desconocimiento sobre la importancia que reviste la gestión emocional en el desarrollo de toda organización.
- El tipo de muestreo que no permite inferir los resultados
- Los escasos antecedentes a nivel local dificultan establecer las comparaciones de los resultados.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados

En el estudio participaron 30 enfermeros docentes, de los cuales 8 eran varones (26,7 %) y 22 mujeres (73,3 %); cuyas edades fluctúan entre 40 y 59 años (80 %); con más de 21 años de servicio (50 %) en su mayoría nombrados (76,7 %), a tiempo completo con formación de maestría (60 %) y doctorado (33,3 %). El 36,7 % ejercen además del rol docente, cargos directivos.

#### 4.1. Nivel de inteligencia emocional en enfermeros docentes, por componentes

Tabla1. Nivel de inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente intrapersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional por mejorar (Nivel bajo)	25	83,3
Inteligencia emocional adecuada (Nivel medio)	5	16,7
Total	30	100,0

Los resultados muestran que un 83,3 % de los enfermeros docentes tienen inteligencia emocional por mejorar en el componente intrapersonal, seguido del 16,7 % que tienen capacidad emocional adecuada.

Tabla 2. Nivel de inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente estado de ánimo general

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional por mejorar (Nivel bajo)	30	100,0
Total	30	100,0

Los resultados muestran que el 100 % de los enfermeros docentes tienen inteligencia emocional por mejorar en el componente estado de ánimo general.

Tabla 3. Nivel de inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente interpersonal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional por mejorar (Nivel bajo)	2	6,7
Inteligencia emocional adecuada (Nivel medio)	28	93,3
Total	30	100,0

El 93,3 % de los enfermeros docentes tienen inteligencia emocional adecuada en el componente interpersonal seguido del 6,7 % que tienen inteligencia emocional por mejorar.

Tabla 4. Nivel de inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente toma de decisiones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional por mejorar (Nivel bajo)	24	80,0
Inteligencia emocional adecuada (Nivel medio)	6	20,0
Total	30	100,0

Los resultados muestran que el 80 % de los enfermeros docentes tienen inteligencia emocional por mejorar en el componente toma de decisiones, seguido del 20 % que tienen inteligencia emocional adecuada.

Tabla 5. Nivel de inteligencia emocional de enfermeros docentes en el componente manejo de emociones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Inteligencia emocional por mejorar (Nivel bajo)	14	46,7
Inteligencia emocional adecuada (Nivel medio)	16	53,3
Total	30	100,0

Los resultados muestran que el 53,3 % de los enfermeros docentes tienen inteligencia emocional adecuada en el componente manejo de emociones, seguido del 46,7 % que tienen inteligencia emocional por mejorar.

#### 4.1.2 Nivel de inteligencia emocional global en enfermeros docentes

Tabla 6. Nivel de inteligencia emocional global de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2017

Nivel de IE*	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo (por mejorar)	19	63,3
Nivel medio (adecuado)	11	36,7
Total	30	100,0

\*Inteligencia emocional

De acuerdo a los resultados, la mayoría de los enfermeros docentes poseen un nivel de inteligencia emocional bajo (63,3 %) y el 36,7 % un nivel medio.

#### 4.1.3.-Estilos de liderazgo de los enfermeros docentes

Tabla 7. Estilos de liderazgo que ejercen los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca

<b>Estilos de Liderazgo</b>	<b>SI</b>		<b>No</b>		<b>Total</b>	
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Autoritario	28	93,3	02	6,7	30	100,0
Democrático	30	100,0	00	0,0	30	100,0
Laissez faire	12	40,0	18	60,0	30	100,0
Situacional	28	93,3	02	6,7	30	100,0
Transformacional	28	93,3	02	6,7	30	100,0

En la tabla se observa que el 100 % de docentes enfermeros que participaron en el estudio ejercen un estilo de liderazgo democrático. Así mismo, el 93,3 % practican un estilo: autoritario, situacional y transformacional. Solo el 40 % ejercen un estilo Laissez faire.

#### 4.1.4. Nivel de liderazgo de los enfermeros docentes

Tabla 8. Nivel de liderazgo de los enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca

Nivel de liderazgo	N	%
Alto	12	40,0
Medio	18	60,0
Total	30	100,0

En la tabla 8, se observa que el 60 % de los enfermeros docentes expresan nivel medio de liderazgo y el 40 % nivel alto

#### 4.1.5. Relación entre Inteligencia emocional y los estilos de liderazgo

Tabla 9. Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad

Estilo de liderazgo		Niveles de inteligencia emocional		Total
		Medio	Bajo	
Alto	N	4	8	12
	%	33,3	66,7	100,0
Medio	N	7	11	18
	%	38,9	61,1	100,0
Total	N	11	19	30
	%	36,7	63,3	100,0
D Somers=		P= 0,400		p>0,05

Después de analizar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los enfermeros de la Universidad Nacional de Cajamarca Filial Jaén y Chota (Tabla 3), los resultados confirman que no existe relación significativa al 95% de confianza entre las variables  $p>0,05$ , según la prueba estadística D Somers.

## 4.2. Discusión

El estudio sobre inteligencia emocional (IE) en enfermeros docentes, muestra que más de la mitad (63,3%) de profesionales, posee un nivel de inteligencia emocional bajo (por mejorar), resultados contrarios fueron mostrados por Vásquez<sup>35</sup> quien al medir la inteligencia emocional en docentes universitarios en Colombia mostró niveles adecuados de IE, destacando los docentes de Enfermería, Psicología y Trabajo Social, en comparación con docentes de otras carreras como las ingenierías. En esa misma línea, Serra y Díaz<sup>17</sup>, constataron que los docentes de institutos universitarios tienen un nivel medio de inteligencia emocional.

Para Burrón y Navarrete citados por Huanca<sup>37</sup> ser una persona emocionalmente inteligente, es clave para ejercer la docencia, más aún si el reto es formar profesionales cuya práctica es satisfacer necesidades humanas, como es el caso de la Enfermería. Los autores sostienen que es imposible educar afectiva y moralmente a estudiantes si no se encuentra con una estructura de valores claras, y de un cierto dominio de las propias emociones; un maestro motivador, conciliador y con buen sentido del humor tendrá un impacto positivo en sus alumnos. Por el contrario, un maestro poco tolerante, rígido y con escaso manejo de sus emociones puede afectar negativamente el clima del aula. De allí que el docente debe crecer como profesional y como persona, buscando trascender el plano laboral.

En la actualidad, la IE se considera una competencia clínica imprescindible en el currículo profesional de Enfermería. Se ha encontrado relación de la IE con la mejora de la calidad de los servicios asistenciales, la disminución de la aparición de riesgos psicosociales y el bienestar de los profesionales<sup>38</sup>. Así, los futuros profesionales desarrollaran habilidades para manejar sus emociones y hacer frente a una de las cuestiones que más tensión emocional genera, el escuchar continuamente las quejas de los demás durante el cuidado enfermero, problema conocido como “fatiga de compasión”. Se necesita que los enfermeros metabolicen el sufrimiento inevitable de los pacientes, al aumentar su resiliencia emocional<sup>38</sup>.

Cuando se hace el análisis de la inteligencia emocional en sus componentes, en el interpersonal y manejo del estrés tienen un nivel adecuado; lo que significa que los

docentes han desarrollado habilidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias, tienen capacidad para comprender y entender los sentimientos de sus alumnos y colegas. Además, de poseer habilidades para soportar situaciones estresantes sin derrumbarse, lo que indica que poseen tolerancia al estrés, según lo plantea Bar On<sup>25</sup>.

Es fundamental poner atención a los componentes intrapersonal, estado de ánimo en general y toma de decisiones, donde el nivel es bajo; lo que significa que este grupo de docentes no han desarrollado la comprensión emocional de sí mismos, tienen escasas habilidades para expresar sus sentimientos y pensamientos, sin dañar los sentimientos de los demás; así como, para aceptarse y respetarse. Por otro lado, también tienen escasas habilidades para identificar problemas e implementar soluciones efectivas.

El análisis por componentes, es respaldado por el estudio de Vásquez <sup>36</sup>, quien halla que las habilidades sociales arrojan resultados más favorables que el autocontrol, y por Meléndez et al.<sup>39</sup> en México, donde más del 60 % de profesionales de enfermería prestan poca atención a sus emociones por falta de interés, y presentan una inadecuada inteligencia emocional.

Es importante tener en cuenta a Bar On<sup>25</sup> quien sustenta que para resolver problemas y adaptarnos con éxito al entorno social, es necesario contar con habilidades y destrezas emocionales. En este caso, el déficit de habilidades en la dimensión intrapersonal, toma de decisiones y estado de ánimo en general podría impedir al docente enfrentar los diversos problemas que puedan suceder durante el proceso docente educativo, lo que indica la necesidad de desarrollar o fortalecer la IE con énfasis en los componentes deficitarios. La inteligencia emocional es indispensable no sólo en el ámbito académico sino en la vida cotidiana.

Diferentes investigaciones destacan que quienes muestran mayores niveles de regulación de sus emociones negativas, impactan en la formación integral de los estudiantes y en el mejor desempeño en los demás ámbitos de actuación<sup>36</sup>. Los resultados, revelan la necesidad de implementar programas de capacitación para los docentes en temas relacionados con la IE, importante para ayudarlos a gestionar sus emociones, y a generar respuestas adecuadas en los diferentes escenarios de actuación

por las múltiples ventajas que puede ofrecer a los profesionales enfermeros, alumnos y a las personas a su cuidado<sup>40</sup>.

La inteligencia emocional del enfermero docente puede influir directamente en la calidad de aprendizaje del alumno, que viene con múltiples problemas en busca de una formación integral, por lo tanto, el personal docente tiene que ser competente y tener dominio de sus emociones para hacer frente a cualquier tipo de situaciones.

Para Goleman<sup>21</sup>, aprovechar la inteligencia emocional no implica estar siempre contento o evitar perturbaciones, sino mantener el equilibrio: saber superar los malos momentos que depara la vida, reconocer y aceptar los propios sentimientos y salir airoso de esas situaciones sin dañarse ni dañar a los demás.

Respecto a la segunda variable, los enfermeros docentes ejercen diversos estilos de liderazgo como el democrático, autocrático, transformacional y situacional, predominando el democrático, alcanzando un nivel medio; resultados que encuentran sustento en lo señalado por Quesada<sup>41</sup> quien también encontró que los enfermeros utilizan diferentes estilos de liderazgo dependiendo de la situación que se presente. Para Fonseca et al<sup>42</sup> el estilo de liderazgo que predominó fue el democrático-situacional, lo que indica que los profesores toman decisiones con participación de los estudiantes.

El estilo de liderazgo autocrático también es ejercido por algunos enfermeros, este estilo probablemente está influenciado por el modelo pedagógico tradicional rígido y jerarquizado imperante en la formación de los docentes y que lo replican en la práctica docente con sus estudiantes; además, está pautado por el modelo normativo de planificación, donde el poder de decisión lo tiene el profesor, la realidad se refleja a partir de la separación entre los docentes y estudiantes<sup>43</sup>.

Las tendencias actuales indican que los docentes enfermeros necesitan evolucionar hacia modelos de liderazgo flexibles y democráticos, creando espacios colectivos de discusión, con el objetivo de desarrollar una coordinación estratégica e integradora por medio del trabajo en equipo y participativo, basado en principios como responsabilidad, confianza y transparencia<sup>44</sup>.

Otro de los estilos que ejercen los docentes es el transformacional. Gonzales y Gonzales<sup>45</sup> señalan que este tipo de liderazgo, es propio de la función docente, pues, el profesor asume comportamientos de ayuda y promoción de sus estudiantes generando confianza, optimismo y fortaleza, motivándolos hacia el logro de los objetivos y metas propuestas por el curso, enfatizando en una atención individualizada a partir de sus necesidades. Las actividades docentes las dinamiza a través de la participación de los estudiantes en beneficio de su propio desarrollo; su espacio donde imparte clases lo convierte en un laboratorio rico en vivencias y experiencias socializadora.

Para Hernández<sup>46</sup> y Vélez<sup>47</sup> los enfermeros docentes que ejercen un liderazgo transformacional suelen ser optimistas y motivadores en su desempeño laboral; estimulan a sus estudiantes a realizar sus tareas, considerando las necesidades de cada uno de ellos. Andrews<sup>48</sup> sostiene que este liderazgo es un elemento necesario en los enfermeros para hacer frente a las deficiencias del entorno del trabajo.

El docente que concibe un liderazgo situacional, se le reconoce por la forma en la que dirige y apoya a sus alumnos de acuerdo a la situación. Es aquel que se maneja entre la supervisión autoritaria o permisiva, la delegación de funciones o no. Este estilo tiene un fuerte impacto en la conducta de sus alumnos y una mejor actitud en cuanto a su desempeño, es decir, favorece en el rendimiento y en el aprendizaje<sup>49</sup>. Por ello, el enfermero en su rol como facilitador pedagógico debe incluir estrategias didácticas que permitan al estudiante alcanzar niveles de conocimiento significativo sin caer en lo memorístico.

Respecto al nivel de liderazgo de los docentes enfermeros, los resultados del estudio coinciden con los hallazgos de Salvado<sup>50</sup> quien encontró un nivel moderado de Liderazgo.

Desde la postura de Dall-Agnol<sup>44</sup> los líderes deben ser modelos a seguir, que estimulen la superación personal y profesional y propongan nuevas posibilidades y formas de dar respuesta a los problemas. El liderazgo tiene pocas probabilidades de avanzar en la enfermería, si no es deliberadamente incentivado por medio de actitudes innovadoras, de proyectos personales, grupales basado en la educación continua<sup>51</sup>.

En cuanto a la relación entre las variables del estudio, los resultados difieren de los de Salvador<sup>50</sup> quien indica que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones inteligencia emocional y liderazgo con un valor  $p < 0.000$ . En esa misma línea, Cerrón<sup>51</sup> señala que existe una estrecha relación entre ambas variables, concluyendo que el manejo adecuado de las emociones puede llevar al ejercicio del liderazgo. Por ello, es necesario enfatizar el reconocimiento de emociones, necesidades y preocupaciones de los demás para orientar a mejorar la calidad de vida. Se puede decir, que toda institución universitaria debe medir la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo porque permitirá contar con un plan de mejora continua y de capacitación para que el docente incentive al estudiante universitario en el logro de las metas y objetivos planteados, cumpliendo con la misión y visión de la Universidad<sup>50</sup>.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

El nivel de inteligencia emocional de los enfermeros docentes es bajo. Tienen un nivel adecuado en el componente intrapersonal y manejo del estrés, pero, deben mejorar en los componentes, intrapersonal, toma de decisiones y en el estado de ánimo en general.

Los estilos de liderazgo que predominan de los enfermeros docentes es el democrático seguido del autocrático, transformacional y situacional. El nivel de liderazgo es medio.

De acuerdo con los resultados obtenidos no existe relación estadísticamente significativa entre las variables ( $p > 0,05$ ), por lo que se acepta la hipótesis nula.

### **Recomendaciones**

La institución universitaria y los docentes deben desarrollar un programa de capacitación para fortalecer los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional.

En los procesos de reclutamiento y selección de docentes, se debe implementar pruebas que evalúen la inteligencia emocional en los candidatos a docentes de la escuela de Enfermería por sus implicancias en la calidad de cuidado a los seres humanos.

Los directivos de la Universidad Nacional de Cajamarca deben promover programas de formación continua en el área de liderazgo docente que permita la evolución positiva de los procesos de enseñanza- aprendizaje, enfatizando en las características básicas del líder transformacional, sugerido para ser practicado por el docente enfermero.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ortega C. La mejora de la empleabilidad en los estudiantes de Educación superior: el uso de la inteligencia emocional como estrategia educativa. *Procedía - Social and Behavioral Sciences* Madrid-España; 2014 [Consultado 22 de agosto de 2017] Disponible en: [http://ac.els-cdn.com/S1877042814046758/1-s2.0-S1877042814046758-main.pdf?\\_tid=ab1cb700-8da0-11e7-a27f-00000aab0f6c&acdnat=1504110866\\_03d011a39947393b05cda97e88f2958b](http://ac.els-cdn.com/S1877042814046758/1-s2.0-S1877042814046758-main.pdf?_tid=ab1cb700-8da0-11e7-a27f-00000aab0f6c&acdnat=1504110866_03d011a39947393b05cda97e88f2958b)
2. Rychen S, Hersh L. Competencia clave para el bienestar personal, económico y social. España; 2006
3. García L. Las competencias para el empleo en los titulados universitarios. Las Palmas de Gran Canaria: Ediciones. Grupo Sedicana. España; 2009.
4. Redorta, J, Obiols M, Bisquerra R. Emoción y conflicto, España: Paidós; 2006.
5. Gonzáles O. Liderazgo transformacional en el docente universitario. Marcaibo, Venezuela. Universidad del Zulia. Venezuela; 2008. Vol.8 (1). [Consultado 23 de agosto de 2017] Disponible en: <http://200.74.222.178/index.php/multiciencias/article/view/16684/16657>
6. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan* 17 (1). [Consultado 23 de agosto de 2017]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/741/74149923007/>
7. Aroni E. Inteligencia emocional y desempeño docente en Educación superior Ayacucho-Perú; 2015 [Tesis de Maestría] [Consultado 24 de agosto de 2017] Disponible en: <http://www.iesppubfgc.edu.pe/archivos/centroInvestigacion/tesis.pdf>. Universidad Cesar Vallejo
8. Vásquez D. Estilos de liderazgo de los docentes de nivel secundario de una institución educativa del distrito de la Perla Callao-Lima; 2012 [Consultado 25 de agosto de 2017]. Disponible en: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1343/1/2012\\_V%C3%A1squez\\_Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20doce%20ntes%20del%20nivel%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20la%20Perla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1343/1/2012_V%C3%A1squez_Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20doce%20ntes%20del%20nivel%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20distrito%20de%20la%20Perla.pdf)
9. Chávez E. El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de Enfermería de la .UNMSM Lima; 2007. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Enfermería]
10. Castillo R, Fernández P, Brackett M. Enhancing Teacher Effectiveness in Spain: A Pilot Study of The RULER Approach to Social and Emotional Learning. *Journal of Education and Training Studies*; 2013

11. Becker E, Goetz T, Morger V, Ranellucci J. The importance of teachers emotions and instructional behavior for their student's emotions e an experience sampling analysis. *Teaching and Teacher Education*; 2014
12. Van Uden J, Ritzen H, Pieters J. I think I can engage my students teachers perceptions of student engagement and their beliefs about being a teacher perceptions of student engagement and their beliefs about being a teacher. *Teaching and Teacher Education*; 2013. [Consultado 26 de agosto de 2017] Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2013.01.004>
13. Gardenswartz L, Cherbosque J, Rowe A. Emotional intelligence and diversity. A Model for Differences in the Workplace. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*; 2010
14. Rodríguez E. La inteligencia emocional en el liderazgo. 2014. [Consultado 26 de agosto de 2017]. Disponible en: <https://lamenteesmaravillosa.com/inteligencia-emocional-en-el-liderazgo/>
15. Maldonado BR. Gestión de las emociones en los docentes universitarios. Copyright © Revista San Gregorio; 2017. Núm. 19 ISSN 1390-7247; eI SSN: 2528-7907
16. Bocce MI. La inteligencia emocional de docentes universitarios y su implicancia en estudiantes de ciencias experimentales. *Revista Aula Universitaria*; 2016
17. Serra L, Díaz A. Inteligencia emocional en los docentes de institutos universitarios y politécnicos. Vol. 10 (2). Disponible en; <http://produccioncientificaluz.org/index.php/impacto/article/view/20806>
18. Roza SM, Abaunza MM. Liderazgo transaccional y transformacional. *Av. Enferm*, Volumen 28 (2), p. 62-72; Colombia; 2010. ISSN electrónico 2346-0261. ISSN impreso 0121-4500. *Revistas.unal.edu.co*, [Acceso agosto 2017] Disponible en: <http://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21380>
19. Mamani NG. Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de enfermería. Universidad Nacional del Altiplano Puno; 2016 Disponible: <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/3475>
20. Gardner H. Estructura de la mente. La teoría de las Inteligencia Múltiples. Nueva York: Collins Publisher Inc; 1983
21. Goleman H. Inteligencias Múltiples. Vergara, editor. Buenos Aires. Argentina; 1996
22. Herrera E. la autoconciencia, *Psicología del Bienestar*; 2011
23. Sánchez T. Empatía, Simpatía y Compatía: Tres disposiciones afectivas fundamentales en el vínculo humano-terapéutico. *Clínica e Investigación*

- Relacional, 2014. 8 (3): 434-451. [ISSN 1988-2939] [Consultado 29 de agosto de 2017] Disponible en: [www.ceir.org.es](http://www.ceir.org.es)
24. Changemaker Schools de la organización ASHOKA. El poder de la empatía en la educación. [Consultado 23 agosto de 2017]. Disponible en: <http://www.entorno.socioambiental.com/el-poder-de-la-empatia-en-la-educacion/>
  25. BarOn R. Modelo de BarOn de inteligencia emocional y social. *Psicothema* 1997. 18 (1) [Consultado 24 de agosto de 2017] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo oa?id=72709503>.
  26. Chiavenato I. *Introducción a la teoría general de la administración*. 7ma edición. México; 2006
  27. McGregor D. *The human side of enterprise*. Mc Graw- Hill; 1960.
  28. Bass, B.M. *Bass and Stogdillis Handbook of Leadership*. Free Press, USA; 1990
  29. Drucker P. *Managing in turbulent times*. Harper & Row, New York; 1980
  30. Collao O. *Administración y gestión educativa*. Lima: Asociación Gráfica Educativa., 1997
  31. Bass B. El futuro del liderazgo en las organizaciones que aprenden. En: *Liderazgo y organizaciones que aprenden*. III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos. ICE: Universidad de Deusto. Bilbao. Ediciones Mensajero; 2000.
  32. Hernández R, Fernández C. y Baptista P. *Metodología de la investigación*. México; 2006: Mc Graw-Hill.
  33. Calla G. *Estilos de liderazgo del docente y su desempeño, según percepción de los alumnos en un instituto superior del Callao*. [Tesis de maestría] Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.
  34. Ugarriza N; Pajares L. La evaluación de la inteligencia emocional a través del inventario de BarOn ICE: NA, en una muestra de niños y adolescentes Persona, núm. 8; Lima-Perú; 2005
  35. Moro MN, Ética para enfermería. En García Mayoraga A, Villaseñor Roa LA, García-Carpintero Blas E, coords. *Metodología de los cuidados enfermeros: Concepto y aplicación práctica*. Madrid: Enfo Ediciones; 2011. p. 160-3
  36. Vásquez F. *Inteligencia emocional en alumnos docentes y personal administrativo de una Universidad privada de Barranquilla*. *Psicogente*, Vol 11 (20). Universidad Simón Bolívar-Colombia; 2008

37. Huanca E. Niveles de Inteligencia emocional de docentes de una Institución educativa del distrito de Ventanilla-Callao; 2012 [Tesis de maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola. [Consultado 24 de marzo de 2018]. Disponible en: [epositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1173/1/2012\\_Huanca\\_Niveles%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20docentes%20de%20una%20institución%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf](http://positorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1173/1/2012_Huanca_Niveles%20de%20inteligencia%20emocional%20de%20docentes%20de%20una%20institución%20educativa%20del%20distrito%20de%20Ventanilla-%20Callao.pdf)
38. Navarro E, Andreu P, Pades A. La Inteligencia Emocional: una competencia clínica esencial en personal de enfermería en a Inteligencia Emocional: una competencia clínica esencial en personal de enfermería en hospital de Referencia y Comarcal (Islas Baleares; España). Congreso Internacional de Comunicación en Salud, Madrid; 2017.
39. Meléndez S, Santes MC, Salazar EM. Inteligencia emocional en los profesionales enfermeros. México; 2013, Rev. Metas de Enfermería, Vol.16 (7). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4434309>
40. Bajo Y, Gonzáles R. La salud emocional y el desarrollo del bienestar enfermero; 2018. Metas Enferm dic 2014/; 17(10): 12-16
41. Quezada C, Illesca M, Cabezas M. Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un Hospital del sur de Chile. Cien Enferm [internet]. Ago 2014 [Consultado 15 enero 2018]; 20 (2):41-51. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000200005&script=sci_arttext)
42. Fonseca Z, Sánchez M, Bracho L. El liderazgo docente y su relación con el estilo gerencial de los pasantes de Comunicación Social de la Universidad del Zulia Teaching Leadership and its Relation to the Managerial Style of Social Communication Apprentices at the University. [Consultado 25 febrero de 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/993/99318778004.pdf>
43. Tancredi FB, Barrios SRL, Ferreira JHG. Planejamento em saúde. São Paulo (SP): Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; 1998 (Séries Saúde & cidadania, v. 2).
44. Dall-Agnol, C.M., Moura, G.M.S.S., Magalhaes, A.M.M., Falk, M.L.R., Riboldi, C.O. y Oliveira, A.P. Motivaciones, contradicciones y ambigüedades en el liderazgo enfermero en cargo de jefatura en un hospital universitario. Revista Latino-Americana de Enfermería. 2013; 21 (5), 1-7.
45. Gonzales O, Gonzales L. Estilos de liderazgo del docente Universitario. Multiciencias. 2012; 12 (1) [Consultado 27 abril de 2015]. Disponible en: [odgonzal@hotmail.com](mailto:odgonzal@hotmail.com); [lesgon@hotmail.com](mailto:lesgon@hotmail.com)
46. Hernández R, García A, Arroyo H. Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la Facultad de Enfermería de la

- Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Rev Enferm Vanguard [internet]. 2014 [Consultado 2 mayo de 2018]; 2 (1):46-53. Disponible en: <http://www.unica.edu.pe/alavanguardia/index.php/revan/article/view/35/3>
47. Véliz L, Paravic T. Coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería. Cienc Enferm [internet]. 2012 [Consultado 18 mayo 2018]; 18 (2):111-7. Disponible en: [http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v18n2/art\\_12.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v18n2/art_12.pdf)
48. Andrews D, Richard D, Robinson P, Celano P, Hallaron J. The influence of staff nurse perception of leadership style on satisfaction with leadership: A cross-sectional survey of pediatric nurses. Int J Nurs Stud. [internet] Sep 2012 [Consultado 2 julio 2018]; 49 (9):1103-11. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0099176707004680>
49. Sánchez I. Investigación empírica bajo métodos cuantitativos. [Tesis]: Universidad Pedagógica Nacional. Unidad Ajusco [Consultado 22 junio de 2015]; Disponible en: <http://200.23.113.51/pdf/29059.pdf>
50. Salvador A. Relación de la inteligencia emocional en el liderazgo del equipo directivo en las instituciones educativas de la zona de Canto Grande, UGEL N° 05 del distrito de San Juan de Lurigancho. Lima; 2010. [Tesis de maestría] Disponible en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2418/Salvador\\_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2418/Salvador_aa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
51. Cerrón N. Inteligencia emocional y liderazgo, una relación necesaria. Horizonte de la Ciencia 3 (4) Huancayo; 2013. [Consultado 23 junio de 2018]; Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-Inteligencia Emocional Y Liderazgo UnaRelacionNecesari-5420510.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-Inteligencia%20Emocional%20Y%20Liderazgo%20UnaRelacionNecesari-5420510.pdf)

# **ANEXOS**

## Anexo 1

### Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición	Instrumento	Fuente
Inteligencia emocional del enfermero docente	Capacidad de entender y encaminar las emociones para que nos ayuda a ser más eficaces y a tener éxito en distintas áreas de la vida	La inteligencia emocional engloba cinco dimensiones o componentes clave: Intrapersonal, expresión de uno mismo, interpersonal, toma de decisiones y manejo de las emociones.	Intrapersonal	Autoconciencia emocional	(+) 7,9,63,83 (-) 13,35,52,116	Ordinal	Inventario emocional Bar-On (ICE)	Enfermero docente
				Auto concepto	(+) 11,40,85,100, 114, 129 (-) 24,56,70			
				Autorrealización	(+) 6,81,95,110 (-) 21,36,51,66			
				Asertividad	(+) 22,82,111,125 (-) 37, 67, 96			
				La independencia	(+) 3 (-)19,32,48,92, 107,121			
			Estado de ánimo	Expresión emocional	(+) 31, 37, 62 (-) 17, 51, 91,			
			Interpersonal	Empatía	(+)44,55,61,72,98, 119,124(-) 18	Ordinal		
				Las relaciones interpersonales	(+) 31, 39, 55, 62, 84, 99,113 (-)10,23,69,128			
				Responsabilidad social	(+) 16, 61, 72, 90, 98, 104, 119 (-) 30, 46,76			

			Toma de decisiones o adaptabilidad	Resolución de problemas	(+) 6,15, 29, 45, 60,89 (-) 75, 128	Ordinal		
				Contrastar la realidad	(+) 35, 38, 53, 63, 83, 97, 127 (-) 8, 88, 112			
				Control del impulso	(+) 120(-) 13, 27, 42, 58, 73, 86, 102, 117, 130			
			Manejo de emociones	Flexibilidad	(+) 4, 20, 33, 78, 108 (-) 103, 131	Ordinal		
				Tolerancia al estrés	(+) 4,20, 33, 78, 108 (-) 49, 64, 93, 122			
				Optimismo	(+) 11, 20, 26, 54, 80, 106, 108 (-) 132			

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operativa</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Valoración</b>
<b>Estilos de liderazgo del enfermero docente</b>	Comportamiento que asumen los enfermeros docentes como líderes durante el proceso docente educativo.	El estilo de liderazgo tiene las siguientes dimensiones: democrático, autoritario, laissez faire, situacional y transformador	Democrático	-Orienta y delega responsabilidades -Capacidad para escuchar y debatir - Igualdad en el trato - Buenas relaciones -Toma de decisiones	27, 29, 35 3,19,20 2,5,18 4,9 1,21,22	Cuestionario estilos de liderazgo validado por Valla G. (Perú, 2010) 14 Ítems Puntuación: 70 puntos	14-32= bajo 33-51= medio 52-70= alto
			Autoritario	-Impone su autoridad -Excesivo control -Relación de sumisión	11, 25, 27 6,28 7, 31	7 Ítems Puntuación: 35 puntos	7-16= bajo 17-26=medio 27--35= alto
			Laizzes Faire	-Tolera el incumplimiento -Libertad de acción -Indiferencia ante los problemas.	14,16,23 32,38,17 10	7 Ítems Puntuación: 35 puntos	7-16= bajo 17.26=medio 27-35= alto
			Situacional	- Disposición a los cambios - Toma de decisiones de acuerdo a la realidad - Innovador y visionario - Motivación permanente	33,36,13 26,30,34 8,12,24 15,39,40	12 Ítems Puntuación: 60 puntos	12-28= bajo 29-44= medio 45-60= alto

			Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia idealizada (Carisma)</li> <li>- Motivación inspiracional (MI)</li> <li>- Estimulación intelectual (EI)</li> <li>- Consideración individualizada (CI)</li> <li>- Tolerancia Psicológica</li> </ul>	41, 42, 43, 44 45,46, 47, 48 49, 50,51,52 53,54,55,56 57,58,59,60	20 Ítems Puntuación: 100 puntos	20-46= bajo 47-73= medio 74-100= alto
<b>Características del enfermero docente</b>	Perfil que caracteriza al enfermero docente.	Considera las características sociodemográficas y laborales del enfermero docente.	Características socio demográficas	- Edad	Edad en años cumplidos	Cuestionario	
				- Sexo	Varón, Mujer		
				- Nivel académico	Licenciatura Maestría Doctorados		
			Características laborales	- Años de servicio	< de cinco años 5 a 10 años 11 a 16 años 17 a 22 años De 23 a más		
			Condición laboral	Nombrado contratado			

## Anexo 2a

### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

#### Inventario de Bar-On para evaluar la inteligencia emocional en docentes universitarios

1. Edad en años: .....
2. **Sexo:** ( ) Masculino  
( ) Femenino
3. Formación académica:  
( ) Licenciatura  
( ) Maestría  
( ) Doctorado
4. Condición laboral  
( ) Nombrado  
( ) Contratado
5. Tiempo de servicio: .....
6. Asume cargo directivo  
  
Si ( )  
No ( )

#### INTRODUCCIÓN

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permite hacer una descripción de uno mismo. Para ello debe indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a como se siente, piensa o actúa la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase.

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

#### INSTRUCCIONES

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

Si alguna de las frases no tiene que ver con usted, igualmente responda teniendo en cuenta como se sentiría, pensaría o actuaría si estuviera en esa situación. Notará que algunas

frases no le proporcionan toda la información necesaria, aunque no esté seguro seleccione la respuesta más adecuada para usted. No hay límite de tiempo, pero por favor trabaje con rapidez y asegúrese de responder a TODAS las oraciones.

N°	Enunciado	Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
1.	Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso	1	2	3	4	5
2.	Es duro para mí disfrutar de la vida	1	2	3	4	5
3.	Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer	1	2	3	4	5
4.	Sé cómo enfrentar los problemas más desagradables	1	2	3	4	5
5.	Me agradan las personas que conozco	1	2	3	4	5
6.	Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida	1	2	3	4	5
7.	Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos	1	2	3	4	5
8.	Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a)	1	2	3	4	5
9.	Reconozco con facilidad mis emociones	1	2	3	4	5
10.	Soy incapaz de demostrar afecto	1	2	3	4	5
11.	Me siento seguro de mí mismo en la mayoría de situaciones	1	2	3	4	5
12.	Tengo la sensación que algo no ésta bien	1	2	3	4	5
13.	Tengo problemas para controlarme cuando me enojo	1	2	3	4	5
14.	Me resulta difícil comenzar cosas nuevas	1	2	3	4	5
15.	Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información que pueda sobre ella	1	2	3	4	5
16.	Me gusta ayudar a la gente	1	2	3	4	5
17.	Me es difícil sonreír	1	2	3	4	5
18.	Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás	1	2	3	4	5
19.	Cuando trabajo con otros, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías	1	2	3	4	5
20.	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles	1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
21	Realmente no sé para que soy bueno	1	2	3	4	5
22	No soy capaz de expresar mis ideas	1	2	3	4	5
23	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás	1	2	3	4	5
24	No tengo confianza en mí mismo	1	2	3	4	5
25	Creo que he perdido la cabeza	1	2	3	4	5
26	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago	1	2	3	4	5
27	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme	1	2	3	4	5
28	En general, me resulta difícil adaptarme	1	2	3	4	5
29	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar soluciones	1	2	3	4	5
30	No me molesta aprovecharme de los demás.	1	2	3	4	5
31	Soy una persona bastante alegre y optimista	1	2	3	4	5
32	Prefiero que otros tomen decisiones por mí	1	2	3	4	5
33	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso/a	1	2	3	4	5
34	Pienso bien de las personas	1	2	3	4	5
35	Me es difícil entender cómo me siento	1	2	3	4	5
36	He logrado muy poco en los últimos años	1	2	3	4	5
37	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir	1	2	3	4	5
38	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar	1	2	3	4	5
39	Me resulta fácil hacer amigos	1	2	3	4	5
40	Me tengo mucho respeto.	1	2	3	4	5
41	Hago cosas muy raras	1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
42	Soy impulsivo(a) y eso me trae problemas	1	2	3	4	5
43	Me resulta difícil cambiar de opinión	1	2	3	4	5
44	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas	1	2	3	4	5
45	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar	1	2	3	4	5
46	A la gente le resulta difícil confiar en mí	1	2	3	4	5
47	Estoy contento(a) con mi vida	1	2	3	4	5
48	Me resulta difícil, tomar decisiones por mí mismo	1	2	3	4	5
49	No puedo soportar el estrés	1	2	3	4	5
50	En mi vida no hago nada malo	1	2	3	4	5
51	No disfruto lo que hago	1	2	3	4	5
52	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos	1	2	3	4	5
53	La gente no comprende mi manera de pensar	1	2	3	4	5
54	Generalmente espero lo mejor	1	2	3	4	5
55	Mis amigos me confían sus intimidades	1	2	3	4	5
56	No me siento bien conmigo mismo(a)	1	2	3	4	5
57	Percibo cosas extrañas que los demás no ven	1	2	3	4	5
58	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto	1	2	3	4	5
59	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas	1	2	3	4	5
60	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.	1	2	3	4	5
61	Me detendría o ayudaría a un niño que llora por no encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento	1	2	3	4	5
62	Soy persona divertida	1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
63	Soy consciente de cómo me siento	1	2	3	4	5
64	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad	1	2	3	4	5
65	Nada me perturba	1	2	3	4	5
66	No me entusiasman mucho mis intereses	1	2	3	4	5
67	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo	1	2	3	4	5
68	Tengo tendencia a fantasear y a perder contacto con lo que ocurre a mí alrededor	1	2	3	4	5
69	Me es difícil llevarme con los demás	1	2	3	4	5
70	Me resulta difícil aceptarme tal como soy	1	2	3	4	5
71	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.	1	2	3	4	5
72	Me importa lo que puede sucederle a los demás	1	2	3	4	5
73	Soy impaciente	1	2	3	4	5
74	Puedo cambiar mis viejos costumbres	1	2	3	4	5
75	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema	1	2	3	4	5
76	Si puedo violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones	1	2	3	4	5
77	Me deprimó.	1	2	3	4	5
78	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
79	Nunca he mentado	1	2	3	4	5
80.	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles	1	2	3	4	5
81.	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten	1	2	3	4	5
82.	Me resulta difícil decir “no” aunque tengo el deseo de hacerlo.	1	2	3	4	5
83.	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías	1	2	3	4	5

Nº	Enunciado	Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
84.	Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos	1	2	3	4	5
85.	Me siento feliz con el tipo de persona que soy	1	2	3	4	5
86	Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar	1	2	3	4	5
87.	En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida	1	2	3	4	5
88.	Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado	1	2	3	4	5
89.	Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes	1	2	3	4	5
90.	Soy capaz de respetar a los demás	1	2	3	4	5
91.	No estoy muy contento con mi vida	1	2	3	4	5
92-	Prefiero seguir a otros a ser líder	1	2	3	4	5
93.	Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.	1	2	3	4	5
94.	Nunca he violado la ley	1	2	3	4	5
95.	Disfruto de las cosas que me interesan	1	2	3	4	5
96.	Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso	1	2	3	4	5
97.	Tiendo a exagerar	1	2	3	4	5
98-	Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.	1	2	3	4	5
99.	Mantengo buenas relaciones con los demás	1	2	3	4	5
100.	Estoy contento (a) con mi cuerpo	1	2	3	4	5
101.	Soy una persona muy extraña	1	2	3	4	5
102.	Soy impulsivo	1	2	3	4	5
103.	Me resulta difícil cambiar mis costumbres	1	2	3	4	5
104.	Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley	1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
105.	Disfruto las vacaciones y los fines de semana	1	2	3	4	5
106.	En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas	1	2	3	4	5
107.	Tengo tendencia a depender de otros	1	2	3	4	5
108.	Creo en mi capacidad para manejar los problemas más comunes	1	2	3	4	5
109.	No me siento avergonzado por nada de lo que he hecho hasta ahora	1	2	3	4	5
110.	Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten	1	2	3	4	5
111.	Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza	1	2	3	4	5
112.	Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad	1	2	3	4	5
113.	Los demás opinan que soy una persona sociable	1	2	3	4	5
114.	Estoy contento con la forma en que me veo	1	2	3	4	5
115.	Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender	1	2	3	4	5
116.	Me es difícil describir lo que siento	1	2	3	4	5
117.	Tengo mal carácter	1	2	3	4	5
118.	Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema	1	2	3	4	5
119.	Me es difícil ver sufrir a la gente	1	2	3	4	5
120.	Me gusta divertirme	1	2	3	4	5
121.	Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan	1	2	3	4	5
122.	Me pongo ansioso	1	2	3	4	5
123.	No tengo días malos	1	2	3	4	5
124.	Intento no herir los sentimientos de los demás	1	2	3	4	5

N°	Enunciado	Nunca (1)	Pocas veces (2)	A veces (3)	Muchas veces (4)	Siempre (5)
125.	No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida	1	2	3	4	5
126.	Me es difícil hacer valer mis derechos	1	2	3	4	5
127.	Me es difícil ser realista	1	2	3	4	5
128.	No mantengo relaciones con mis amistades	1	2	3	4	5
129.	Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo	1	2	3	4	5
130.	Tengo tendencia a explotar de cólera fácilmente	1	2	3	4	5
131.	Si me viera obligado a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente	1	2	3	4	5
132.	En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar	1	2	3	4	5
133.	He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración

## Anexo 2b

### CUESTIONARIO PARA ESTUDIAR EL ESTILO DE LIDERAZGO DEL ENFERMERO DOCENTE

#### INTRODUCCIÓN:

Estimado profesor, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca del estilo de liderazgo del docente enfermero que labora en la Escuela de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca

#### INDICACIONES:

Este cuestionario es anónimo. Por favor, responde con sinceridad. Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un sólo recuadro que, según su opinión, mejor refleje o describa su actuación.

La escala de calificación es la siguiente:

1=	Totalmente en desacuerdo	TED
2=	En desacuerdo	ED
3=	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	ND
4=	De acuerdo	DA
5=	Totalmente de acuerdo	TD

N°	ENUNCIADO	TED	ED	ND	DA	TD
1	Soluciona adecuadamente los conflictos que se presentan dentro del aula.	1	2	3	4	5
2	Sanciona con imparcialidad a los educandos y otros miembros por las faltas o incumplimiento de tareas.	1	2	3	4	5
3	Acepta sin problemas las sugerencias.	1	2	3	4	5
4	Estimula y motiva permanentemente a todos los educandos por su buen desempeño.	1	2	3	4	5
5	En cuanto a su actitud es honesto y justo	1	2	3	4	5
6	Supervisa todas las actividades de sus educandos.	1	2	3	4	5

7	Genera un clima de miedo e inseguridad.	1	2	3	4	5
8	Asume proyectos innovadores	1	2	3	4	5
9	Es amigable y cortés en sus relaciones con los educandos y personal administrativo.	1	2	3	4	5
10	Se muestra indiferente frente a los problemas que suceden en la institución.	1	2	3	4	5
11	Asume una actitud autoritaria para resolver problemas	1	2	3	4	5
12	Es emprendedor.	1	2	3	4	5
13	Se encuentra preparado para desarrollar cambios radicales	1	2	3	4	5
14	Muestra un estilo anárquico (dejar hacer, dejar pasar).	1	2	3	4	5
15	Motiva permanentemente para el logro de las metas y planes.	1	2	3	4	5
16	Permite que abusen de su confianza.	1	2	3	4	5
17	Espera que los alumnos tomen iniciativas a nuevos proyectos o ideas antes que él los haga.	1	2	3	4	5
16	Favorece una justa distribución de las actividades entre sus educandos	1	2	3	4	5
19	Promueve el consenso entre los educandos	1	2	3	4	5
20	Generalmente practica una comunicación horizontal de mutuo respeto.	1	2	3	4	5
21	Busca diversas soluciones en equipo considerando a los educandos.	1	2	3	4	5
22	Prioriza el aspecto académico y la formación integral de los educandos promoviendo la participación activa de toda la comunidad universitaria.	1	2	3	4	5
23	Para tener mayor aceptación de los educandos tolera la impuntualidad e incumplimiento de las tareas.	1	2	3	4	5
24	Acepta los problemas y trabaja con ellos.	1	2	3	4	5

25	Decide él sólo lo que se debe hacer y cómo hacerlo	1	2	3	4	5
26	Planifica proyectos para satisfacer las expectativas de la comunidad.	1	2	3	4	5
27	Delega tareas a los educandos oportunamente.	1	2	3	4	5
28	Es muy exigente académicamente.	1	2	3	4	5
29	Brinda oportunamente tutoría e información clara a los educandos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
30	Toma las decisiones de acuerdo a la realidad del aula y que ello permita mayor rendimiento del educando	1	2	3	4	5
31	Respeto el criterio y opiniones de todos los educandos.	1	2	3	4	5
32	Da libertad a los educandos para tomar decisiones, aunque éstas no sean las más adecuadas.	1	2	3	4	5
33	Es capaz de cambiar la rutina del aula y emprender nuevos procedimientos.	1	2	3	4	5
34	Considera innecesario el reconocimiento a los educandos por su esfuerzo	1	2	3	4	5
35	Clarifica y consensua con los educandos las metas y objetivos que se trazan en el aula.	1	2	3	4	5
36	Puede reajustar un proyecto hasta hacerlo viable.	1	2	3	4	5
37	Resuelve un problema solo y sin consultar	1	2	3	4	5
38	Deja que sus alumnos hagan sus actividades como crean más conveniente	1	2	3	4	5
39	Considera que su manera de actuar motiva el buen desempeño de sus educandos	1	2	3	4	5
40	Se siente satisfecho, por el desempeño que demuestran sus educandos.	1	2	3	4	5
41	Inspiro confianza en los alumnos	1	2	3	4	5
42	Actuó de modo que inspiro respeto en los alumnos	1	2	3	4	5
43	Evito sacrificios personales por el beneficio de otros	1	2	3	4	5
44	Pocas veces mantengo la calma, más aun en situaciones de crisis	1	2	3	4	5

45	Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas	1	2	3	4	5
46	Promuevo el entusiasmo y optimismo en los alumnos	1	2	3	4	5
47	Demuestro compromiso personal con la institución	1	2	3	4	5
48	Transmito una visión estimulante y atractiva	1	2	3	4	5
49	No permito errores	1	2	3	4	5
50	Cuestiono las formas tradicionales de hacer las cosas	1	2	3	4	5
51	Casi nunca motivo a los alumnos mirar los problemas desde diferentes perspectivas	1	2	3	4	5
52	Promuevo que los alumnos busquen nuevas soluciones a problemas tradicionales	1	2	3	4	5
53	Escucho atentamente los intereses de los estudiantes	1	2	3	4	5
54	Brindo realimentación constructiva	1	2	3	4	5
55	Considero que cada alumno tiene necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de otros	1	2	3	4	5
56	Promuevo el auto-desarrollo	1	2	3	4	5
67	Soy paciente y amable con los alumnos	1	2	3	4	5
58	Creo una atmosfera de trabajo adecuado en las sesiones de aprendizaje	1	2	3	4	5
59	Enfatizo en el desarrollo de la creatividad	1	2	3	4	5
60	Tolero los errores de los alumnos y promuevo que los utilicen para mejorar	1	2	3	4	5

## Anexo 3

# SOLICITUD DE PERMISO A INSTITUCIÓN



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

Fundada por Ley N° 14015 del 13 de Febrero de 1,962

DIRECCIÓN GENERAL

FILIAL JAÉN

"Norte de la Universidad Peruana"

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Jaén, 14 de noviembre del 2017.

OFICIO N° 0332- 2017 - DGJ-UNC.

Señora

MCs. AMPARO NUÑEZ SAMBRANO

Directora de la Escuela de Enfermería UNC-Filial Chota.

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA ENTREVISTA Y APLICACIÓN DE ENCUESTA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme al Despacho de su digno cargo, para expresarle mi cordial saludo y a la vez hacer de su conocimiento que la Bachiller en Enfermería Carmen Yaneht López Coronel, está realizando el trabajo de investigación: "Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Enfermeros Docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017, bajo el asesoramiento de las docentes Dra. Albila Beatriz Domínguez Palacios y la Dra. Elena Vega Torres, con fines de optar el título de Licenciada en Enfermería.

Por tal motivo, solicito a usted tenga a bien brindar la autorización y facilidades respectivas a la mencionada Bachiller, para que pueda realizar la entrevista y aplicar dicha encuesta a los docentes de su representada durante el periodo que dure el recojo de dicha información.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que brinde al presente, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Bolívar N° 1342 - Frente a la Plaza de Armas - Jaén - Cajamarca - Perú  
Telfs. - 076- 262548- RPM #976683514

cc.  
Archivo  
DIRECCIÓN GENERAL  
Ejemplar



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

### SECCION JAEN

"Norte de la Universidad Peruana"  
Fundada por Ley N° 14015 del 13 de Febrero de 1962  
Bolivar N° 1368 Plaza de Armas - Telf. 431907  
JAEN - PERU

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Jaén, 10 de noviembre de 2017

OFICIO N° 0514 - 2017-SJE-UNC

Señores

DOCENTES DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA  
UNC - FILIAL JAÉN

CIUDAD

ASUNTO: SOLICITO APOYO PARA APLICACIÓN DE  
ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a Ud., para expresarle mi cordial saludo, a la vez manifestarle que la Bachiller **Carmen Yaneht López Coronel**, está realizando el trabajo de investigación: "Inteligencia Emocional y Estilos de Liderazgo en Enfermeros Docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca-Perú, 2017", con fines de optar el título de Licenciado en Enfermería.

En este sentido, solicito su valioso apoyo brindando las facilidades para que la mencionada Bachiller pueda presentarse ante Ud., en calidad de docente para realizar la aplicación de una Encuesta, a partir de la fecha y/o durante el período que dure el recojo de información del trabajo de investigación.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

M.Cs. María Amelia Valderrama Soriano  
Docente (e) EAPE - FJ

C.C: -Archivo.  
MAVS/rm.

## Anexo 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

**Institución:** Universidad Nacional de Cajamarca

**Investigadora:** Carmen Yaneht López Coronel

**Título:** Inteligencia emocional y estilos de liderazgo de enfermeros docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca - Perú, 2017

**Finalidad:** Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Nacional de Cajamarca, que busca conocer cómo los enfermeros que ejercen la docencia universitaria conocen y manejan sus emociones, y cuál es la forma de ejercer el liderazgo durante el proceso docente educativo.

**Procedimiento:** Le invitamos a participar, si decide hacerlo tendrá que responder dos cuestionarios de aproximadamente 30 a 40 minutos.

**Riesgos:** No existen riesgos por participar en este estudio.

**Beneficios:** Se beneficiarán con los resultados de una evaluación psicológica a los que podrá acceder si lo desea, contactándose con la investigadora de manera personal y confidencial.

Los costos de los test serán cubiertos por el estudio y no le ocasionarán gasto alguno.

**Costos e incentivos.** No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a un mayor conocimiento sobre el tema, que enriquecerá el cuerpo de conocimientos en enfermería.

**Confidencialidad:** Guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de los participantes.

Tu información no será mostrada a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

**Uso de la información obtenida:** La información una vez procesada será eliminada.

**Derechos del participante:** Al participar del estudio tendrá derecho a hacer las preguntas que desees para despejar sus dudas, dirigiéndote al personal del estudio.

**CONSENTIMIENTO** Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo lo que significa aceptar participar, también entiendo que puedo dejar de participar en esta investigación si así lo decidiera.

---

Participante

DNI

Fecha

---

Investigadora

DNI

## Anexo 5

### REPOSITORIO INSTITUCIONAL FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

#### 1. Datos del autor:

Nombre y Apellidos: Carmen Yaneht López Coronel

DNI: 70510499

Correo Electrónico: lopezcoronelc14@gmail.com

Teléfono: 952956556

#### 2. Grado, título o especialidad:

Bachiller

Doctor

Título

Magister

#### 3. Tipo de investigación<sup>1</sup>:

Tesis

Asesor: Dra. Albilla Beatriz Domínguez Palacios

Dra. Elena Vega Torres

Año: 2018

**Escuela Académica/Unidad:** Escuela Académico Profesional de Enfermería Filial Jaén

#### Tipo de Investigación

**Tesis:** Para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería.

#### 4. Licencias:

##### a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

---

<sup>1</sup> Tesis: para título profesional.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una Licencia no exclusiva para reproducir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en forma físico o digital en cualquier medio, conocido por conocer, a través de los diversos servicios provistos de la universidad, creadas o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la UNC, colección de tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósito de seguridad y respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad comparativa, y me encuentro facultando a conceder la presente licencia y, así mismo, garantizó que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará en nombre de autor del trabajo de investigación, y no lo hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito

Si, autorizo que se deposite inmediatamente.

Si, autorizo, que se deposite a partir de la fecha.

No autorizo.

#### b) Licencias Creative Commons<sup>2</sup>

Si autorizo el uso comercial y las obras derivadas de mi trabajo de investigación

No autorizo el uso comercial y tampoco las obras derivadas de mi trabajo de investigación.

G Y L P

Firma

07 / 11 / 2018

Fecha

<sup>2</sup> Licencias Creative Commons: Las licencias creative commons sobre su trabajo de investigación, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente. Todas las licencias Creative Commons son de ámbito mundial. Emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales. La consecuencia goza de una eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.