

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



---

**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN  
DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**

---

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN

**TESISTA**

Bach. TRUJILLO JIMENEZ, Lisbeht

**ASESOR**

Dr. ZEVALLOS CHOY, Edward Luis

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Dedico mi tesis con todo amor a mi madre, que fue mi mayor motivación e impulso para salir adelante, a mi familia por el constante apoyo y haberme brindado los recursos necesarios para poder concluir esta etapa importante para mí.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios padre todo poderoso por permitirme lograr una meta más en mi vida profesional, a mi familia por el soporte fundamental y la motivación continua.

Mi gratitud a aquellas personas que formaron parte de este proceso, amigos, docentes quienes con su apoyo y enseñanzas contribuyeron en mi vida profesional, especialmente a mi Asesor por la guía y orientación brindada.

## RESUMEN

La presente tesis titulada “El capital emocional y el liderazgo transformacional en directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020” de nivel descriptivo correlacional, con un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal, se planteó el problema, ¿De qué manera se relaciona el capital emocional y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?, con el objetivo de comprobar el grado de correlación entre la variable capital emocional y la variable de liderazgo transformacional. Para la muestra se contó con la colaboración de 142 colaboradores de manera aleatoria. Quienes respondieron un cuestionario con una escala de valoración de Likert, el cual incluye 20 ítems, en concordancia con los indicadores de las dimensiones de cada una de las variables. Para los resultados se utilizó la técnica de procesamiento de datos a través del programa SPSS con el cual, por medio de tablas de frecuencia y porcentajes, nos permitió interpretar cada uno de los resultados, consiguiente del uso de la estadística de prueba de correlación, permite comprobar la hipótesis general: El capital emocional se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo Transformacional en la Dirección Regional de Salud Huánuco con un grado de relación  $r_s = 0,549$ , así mismo comprobando las hipótesis específicas: la autorregulación se relaciona con el liderazgo transformacional con un grado de relación  $r_s = 0,411$ , la motivación se relaciona con el liderazgo transformacional con un grado de relación  $r_s = 0,303$  y las habilidades sociales se relaciona con el liderazgo transformacional con un grado de relación  $r_s = 0,520$ ; rechazando la hipótesis nula y finalizando con las conclusiones y sugerencias.

## RESUMEN ABSTRACT

The present thesis entitled "Emotional capital and transformational leadership in directors of the Huánuco 2020 regional health directorate" of descriptive correlational level, with a cross-sectional non-experimental quantitative design, posed the problem: How are emotional capital and transformational leadership related in the directors of the Huánuco 2020 regional health directorate, with the objective of verifying the degree of correlation between the emotional capital variable and the transformational leadership variable. For the sample, 142 collaborators were randomly selected. They answered a questionnaire with a Likert rating scale, which includes 20 items, in accordance with the indicators of the dimensions of each of the variables. For the results we used the data processing technique through the SPSS program with which, by means of frequency tables and percentages, allowed us to interpret each of the results, consequently the use of the correlation test statistic, allows us to test the general hypothesis: Emotional capital is directly and significantly related to Transformational Leadership in the Huánuco Regional Health Directorate with a degree of relationship  $r_s = 0.549$ , likewise verifying the specific hypotheses: self-regulation is related to transformational leadership with a degree of relationship  $r_s = 0.411$ , motivation is related to transformational leadership with a degree of relationship  $r_s = 0.303$  and social skills is related to transformational leadership with a degree of relationship  $r_s = 0.520$ ; rejecting the null hypothesis and ending with the conclusions and suggestions.

## INDICE GENERAL

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>CAPITULO I</b> .....	10
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	10
<b>1.1 Fundamentación del problema de investigación</b> .....	10
<b>1.2 Formulación del problema de investigación general y específico</b> .....	13
1.2.1. Problema general.....	13
1.2.2. Problemas específicos.....	13
<b>1.3 Formulación de objetivos generales y específicos</b> .....	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
<b>1.4. Justificación</b> .....	14
<b>1.5 Limitaciones</b> .....	15
<b>1.6. Formulación de hipótesis generales y específicos</b> .....	15
1.6.1 Hipótesis general.....	15
1.6.2 Hipótesis específicos.....	15
<b>1.7 Variables</b> .....	16
<b>1.8 Definición teórica y Operacionalización de variables</b> .....	16
<b>CAPITULO II</b> .....	22
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	22
<b>2.1 Antecedentes</b> .....	22
<b>2.2 Bases teóricas</b> .....	24
<b>Capital emocional</b> .....	24
<b>Liderazgo transformacional</b> .....	37
<b>2.3 Bases conceptuales</b> .....	42
2.3.1 capital emocional .....	42
2.3.2 Liderazgo transformacional .....	42
<b>2.4 Bases epistemológicas</b> .....	43
2.4.1 Capital emocional:.....	43
2.4.2 Liderazgo transformacional .....	43
<b>CAPITULO III</b> .....	45
<b>METODOLOGIA</b> .....	45
<b>3.1 Ámbito</b> .....	45
<b>3.2 Población</b> .....	45
<b>3.3 Muestra</b> .....	45

<b>3.4 Nivel y tipo de estudio</b> .....	46
<b>3.5 Diseño de investigación</b> .....	46
<b>3.6 Métodos, técnicas e instrumentos</b> .....	47
<b>3.7 Validación y confiabilidad del instrumento</b> .....	48
<b>3.8 Procedimiento</b> .....	49
<b>3.9 Tabulación y análisis de datos</b> .....	49
<b>3.10 Consideraciones éticas</b> .....	49
<b>CAPITULO IV</b> .....	51
<b>RESULTADOS</b> .....	51
<b>CAPITULO V</b> .....	76
<b>DISCUSIÓN</b> .....	76
<b>CONCLUSIONES</b> .....	79
<b>SUGERENCIAS</b> .....	80
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	81
<b>ANEXOS</b> .....	83

## INDICE DE TABLAS

Tabla N°01 Autocontrol.....	51
Tabla N°02 Confiabilidad.....	52
Tabla N°03 Adaptabilidad.....	53
Tabla N°04 Innovación.....	54
Tabla N°05 Compromiso.....	55
Tabla N°06 Optimismo.....	56
Tabla N°07 Iniciativa.....	57
Tabla N° 08 Manejo de Conflictos .....	58
Tabla N° 09 Colaboración.....	59
Tabla N° 10 Habilidades de equipo .....	60
Tabla N° 11 Creatividad .....	61
Tabla N° 12 Competencia.....	62
Tabla N° 13 Habilidades.....	63
Tabla N° 14 Conocimiento.....	64
Tabla N° 15 Optimismo.....	65
Tabla N° 16 Espíritu de equipo .....	66
Tabla N° 17 Comunicación fluida .....	67
Tabla N° 18 Respeto.....	68
Tabla N° 19 Confianza .....	69
Tabla N° 20 Seguridad.....	70
TABLA N° 21: Correlación entre capital emocional y liderazgo transformacional.....	71
TABLA N° 22: Correlación entre autorregulación y liderazgo transformacional.....	72
TABLA N° 23: Correlación entre motivación y liderazgo transformacional.....	73
TABLA N° 24: Correlación entre habilidades sociales y liderazgo transformacional.....	75



## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Grafico del indicador Autocontrol.....	51
Figura 2: Grafico del indicador Confiabilidad.....	52
Figura 3: Grafico del indicador Adaptabilidad .....	53
Figura 4: Grafico del indicador Innovación.....	54
Figura 5: Grafico del indicador Compromiso.....	55
Figura 6: Grafico del indicador Optimismo.....	56
Figura 9: Grafico del indicador Colaboración .....	59
Figura 11: Grafico del indicador Creatividad .....	61
Figura 12: Grafico del indicador Competencia.....	62
Figura 13: Grafico del indicador Habilidades.....	63
Figura 14: Grafico del indicador Conocimiento .....	64
Figura 15: Grafico del indicador Optimismo.....	65
Figura 16: Grafico del Espíritu d equipo.....	66
Figura 17: Grafico del indicador Comunicación fluida .....	67
Figura 18: Grafico del indicador Respeto.....	68
Figura 19: Gráfico del indicador Confianza .....	69
Figura 20: Grafico del indicador Seguridad .....	70

## **INTRODUCCIÓN**

La presente investigación se realizó con el objetivo de establecer en qué medida se relaciona el capital emocional y el liderazgo transformacional en directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020, así mismo, se realizó con el fin de obtener el título profesional de Licenciado en Administración, de acuerdo con el reglamento de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan; el presente trabajo de investigación está organizado en cinco capítulos, a los cuales se añaden las conclusiones, sugerencias, referencias y anexos.

En el capítulo I problema de investigación: se fundamentó el problema, se formuló el problema general y problemas específicos; seguido se planteó los objetivos tanto generales como específicos; posterior a ello se procedió con la justificación, limitaciones y las hipótesis general y específicos. Adicionalmente se incluyó las variables, definición teórica y la Operacionalización de las variables. En el capítulo II marco teórico: comprende los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases conceptuales y las bases epistemológicas de las variables capital emocional y liderazgo transformacional. En el capítulo III metodología: presenta el ámbito, la población, la muestra, el nivel y tipo de estudio, el diseño de investigación, los métodos, técnicas e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento; el procedimiento, la tabulación y análisis de datos y por último las consideraciones éticas. En el capítulo IV: se presenta la discusión de los resultados. Capítulo V: Se muestra los resultados, las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos complementarios de la presente investigación.

## CAPITULO I.

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Fundamentación del problema de investigación

El liderazgo transformacional es uno de los enfoques más desarrollados y estudiados a nivel mundial, este estilo de liderazgo desarrolla dinámicas que permite a las organizaciones sobrevivir en el tiempo y adaptarse a entornos cambiantes. “El liderazgo transformacional, se caracteriza por la capacidad del líder para inspirar a sus colaboradores a que trasciendan sus intereses individuales hacia metas colectivas” (Bass, B. 1985), es decir, eleva el interés de sus colaboradores logrando conectar con su autoconciencia y aceptación de la misión organizacional, por encima de los intereses personales para el bienestar del grupo. Asimismo, un líder transformacional es aquel que en vez de ejercer una imposición a las personas que tiene a su cargo, los hace caminar a su lado, considerándolos como parte del equipo orientándolos hacia una meta, motivándolos constantemente e impulsándolos a ser cada vez mejores y haciéndoles confiar en sus propias capacidades y habilidades.

El comportamiento de un líder también depende de una amplia diversidad, variedad de habilidades personales, relacionados con la inteligencia emocional, la cual le ayudará y permitirá admitir conciencia de cada una de las emociones, colocarse en el lugar de otras personas, saber sobrellevar el estrés, tolerar la frustración, capacidad de laborar en equipo y tener esa empatía para lograr una mayor estabilidad emocional. Bar-On R. (1997) “La inteligencia emocional se ve como aquella capacidad de poder entender y dirigir nuestras acciones y emociones para solucionar problemas y retos de la vida diaria a favor de uno mismo o a un grupo social al cual se pertenece, ello nos empuja a ser más eficaces, eficientes y

lograr el éxito en nuestra vida”, desarrollar un adecuado y correcto liderazgo ayuda a construir un grupo humano más alegre, más entusiasmo, con más actitud, con mayor desenvolvimiento. obteniendo mejores resultados para la organización.

Es así, que, para todas las organizaciones modernas, en un mercado global, con alto desempeño fundamentan su respuesta en “la capacidad de adaptarse satisfactoriamente a los nuevos desafíos y por ende a las existencias de un líder transformacional que los lleve por caminos acertados”. La capacidad de respuesta de una organización hoy en día depende gran parte de la capacidad emocional de sus colaboradores, por ello es importante incorporar y promover este estilo de liderazgo que guíara a su grupo de colaboradores, con el fin de crear estructuras menos rígidas, que buscan reemplazar la imagen de un gerente con la de un líder, que es considerada como la clave del éxito para muchas empresas mundiales.

Ser un líder transformacional en el Perú no es una labor fácil, es el sendero que pocos eligen; aquellos con pasión, esfuerzo, coraje y persistencia. Generando un crecimiento, en las organizaciones y comunidades donde operan. “El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país puede hacer por ti” (Martínez, 1995, p. 116). Con esta mención cabe resaltar que en este siglo XXI se requieren de Líderes Transformacionales con grandes aportes a nuestro país. En el Perú existe grandes líderes acreditados por sus logros y su gran potencial de no solo hacer más, sino ser más. A lo largo de los últimos años, muchos de ellos han sido reconocidos por el gran impacto que sus organizaciones generan en las zonas donde operan, buscando favorecer, no solo a sus colaboradores, proveedores y clientes, sino también toman en consideración a las comunidades cercanas donde contribuyen fomentando un desarrollo económico local constante. Logrando crear una experiencia

transformativa, donde convierten su éxito personal en un hecho de impacto positivo en el país y de importancia a nivel global.

Considerando que una persona labora cuarenta y ocho horas a la semana, es importante considerar que el tema emocional juega un papel importante en el ámbito laboral. Esto implica generar condiciones en el clima emocional que posibiliten sostener y aumentar la capacidad de respuesta del grupo o la organización frente a un contexto. Por lo tanto, es necesario abordar estratégicamente las emociones para generar una capacidad de respuesta adecuada de las personas y los equipos frente a un contexto, Por ende, el liderazgo transformacional ayuda a motivar e inspirar a los trabajadores explotando al máximo sus capacidades y habilidades.

Justamente esto ocasiona una problemática en las organizaciones de la ciudad de Huánuco, que se nota una mediana durabilidad del colaborador dentro de la organización, donde pocas veces se encuentran colaboradores contentos y comprometidos con la organización. Esto podría deberse a la inexistencia o poca eficiencia de líderes transformacionales que no saben manejar correctamente sus emociones y la de sus colaboradores donde se encuentren motivados, desarrollando un equipo de trabajo e identificados con sus organizaciones.

Así mismo, se debe reconocer el efecto positivo de la inteligencia emocional como herramienta fundamental para la organización por parte de los líderes y que estos trabajen sobre ellos para construir ambientes satisfactorios.

En base a lo mencionado, se planteó la interrogante ¿Por qué existe la falta de liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?

## **1.2 Formulación del problema de investigación general y específico**

### 1.2.1. Problema general

¿De qué manera se relaciona el capital emocional y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?

### 1.2.2. Problemas específicos

a) ¿En qué medida se relaciona la autorregulación con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?

b) ¿En qué medida se relaciona la motivación con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?

c) ¿En qué medida se relaciona las habilidades sociales con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?

## **1.3 Formulación de objetivos generales y específicos**

### 1.3.1. Objetivo general

Identificar el grado de relación del capital emocional y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

### 1.3.2. Objetivos específicos

a) Determinar en qué medida la autorregulación se relaciona con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

b) Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

c) Determinar en qué medida las habilidades sociales se relacionan con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

#### **1.4. Justificación**

En las organizaciones la mayor parte de tiempo se observó una insatisfacción laboral por parte de los colaboradores, debido a la falta de motivación e inspiración por parte de sus líderes, considerando que el factor emocional de los colaboradores es una pieza esencial, fundamental e influyente para el éxito de una organización para saber adaptarse y responder a nuevos desafíos es indispensable de un liderazgo transformacional sumamente eficaz que como parte importante de aquel liderazgo se han identificado el entendimiento de las emociones y de las habilidades asociadas con la inteligencia emocional.

Es por ello que el líder debe identificar sus capacidades y competencias profesionales para fomentar y desarrollar mecanismos que le ayuden a poner a práctica, con la finalidad de lograr mejores resultados en el factor emocional de sus colaboradores. Despertando entusiasmo, fomentando actitudes positivas en su área de trabajo y crear un sentido de contribución y de importancia. El líder debe velar por sus colaboradores y no solo por sus intereses o los de la empresa,

De esta manera los grupos de trabajo son mejor dirigidos, colaboradores felices, motivados, contentos, entusiastas y sobre todo identificados con la organización que por ende desarrollaran sus labores con mayor productividad.

De no investigarse la inteligencia emocional y su relación con el liderazgo transformacional, los líderes de la organización no lograrán influenciar en las emociones de sus colaboradores, no fomentarán la creatividad, los involucrados no tendrán claro la visión, no se prestará la atención a las necesidades y capacidades de sus seguidores y mucho menos de cómo inspirar y transmitir optimismo a sus colaboradores, Así mismo la organización administrativa no sabrá afrontar de mejor manera los cambios que se presenten.

## **1.5 Limitaciones**

La presente investigación no cuenta con limitaciones.

## **1.6. Formulación de hipótesis generales y específicos**

### **1.6.1 Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>** El capital emocional se relaciona directamente y en forma significativa con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**H<sub>0</sub>** El capital emocional no se relaciona directamente en forma significativa con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020

### **1.6.2 Hipótesis específicos**

**a) H<sub>1</sub>** La autorregulación se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**a) H<sub>0</sub>** La autorregulación no se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.



**b) H<sub>2</sub>** La motivación se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**b) H<sub>0</sub>** La motivación no se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**c) H<sub>3</sub>** Las habilidades sociales se relacionan con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**c) H<sub>0</sub>** Las habilidades sociales no se relacionan con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

## **1.7 Variables**

**V<sub>1</sub>: CAPITAL EMOCIONAL**

**V<sub>2</sub>: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

## **1.8 Definición teórica y Operacionalización de variables**

- Adaptabilidad

“Es la capacidad para resolver problemas y reaccionar de manera flexible a las exigencias cambiantes e inconstantes del ambiente” Chiavenato, I. (1999:638)

- Aprovechar la diversidad

“Cultivar oportunidades a través de diferentes tipos de personas”. Goleman (1998)

- Autocontrol

“El auto-control se refiere a conducta y se dará cuando la persona reciba consecuencias aversivas y consecuencias positivas por un mismo comportamiento.” Skinner (1953).

- Autoevaluación

“Conocimiento de los propios recursos interiores, habilidades y límites.” Goleman, D. (1998).

- Ayudar a los demás

“Percibir las necesidades de desarrollo ajenas y fomentar sus aptitudes.” Goleman, D. (1998).

- Competencia

“Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.” (Rodríguez y Feliú, 1996).

- Componente intrapersonal

“Reúne las habilidades de ser consciente de comprender y relacionarse con otros.” Goleman, D (1998).

- Componente Interpersonal

“Implica la habilidad de manejar emociones fuertes y controlar sus impulsos.” Goleman, D. (1998).

- Comprender a los demás

“Percibir los sentimientos y perspectivas ajenos e interesarse activamente en sus preocupaciones.” Goleman, D. (1998).

- Compromiso

“Compromiso es lo que transforma una promesa en realidad. Es la palabra que habla con coraje de nuestras intenciones. Y las acciones que hablan más alto que las palabras. Es hacerse del tiempo cuando no lo hay. Salir airoso una y otra vez año tras año. Compromiso es el material que hace el carácter, el poder de cambiar las cosas. Es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo.” Lehman, S. (2001)

- Comunicación fluida

“La comunicación fluida es una habilidad mediante la que ideamos, seleccionamos y organizamos las palabras para transmitir un mensaje comprensible y coherente.”

Menchú. M.

- Confiabilidad

“La confiabilidad y honestidad tiene una doble vertiente al tratar de ser honesto con uno mismo y con los demás. Con uno mismo para disponer de la capacidad de autoevaluarse de una manera honesta y sin autoengaños y con los demás para no faltar a la verdad, logrando de esta manera ser una persona de palabra y confiable.”

Peralt. A (2015)

- Conocimiento

Alavi & Leidner (2003) definen el conocimiento como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales.

- Creatividad

“La creatividad es la conducta original productora de modelos o seres aceptados por la comunidad para resolver ciertas situaciones.” Fernández, P. (1968)

- Estrés

“El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual.” Sherman, M. (2000).

- Impulsos

“La Impulsividad en sentido estricto, consiste en el actuar rápido e irreflexivo, atento a las ganancias presentes, sin prestar atención a las consecuencias a mediano y largo plazo”. Eysenck, 1987

- Espíritu de equipo

Apela a ese sentimiento de pertenencia, de participación y de sentirnos parte de ese grupo. Goleman, D. (1998).

- Habilidad

“La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad.” Goleman, D. (1998).

- Iniciativa

“La actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.” Alles, M. (2009)

- Innovación

“Innovación es la generación, aceptación e implementación de nuevas ideas, procesos, productos o servicios.” Thompson (1965)

- Optimismo

Definen el optimismo como la actitud de esperar que sucedan cosas buenas y el pesimismo como la de esperar cosas negativas. Scheier & Carver (1985,2000).

- Respeto

“Sentimiento positivo que se refiere a la acción de respetar; es equivalente a tener veneración, aprecio y reconocimiento por una persona o cosa.” Morales A.

- Seguridad

“Aportan seguridad en entornos inciertos, lo cual significa que poseen esa sensación de certeza, esa convicción interna de que van a encontrar la respuesta en los tiempos de incertidumbre.” Pérez C. (2016)

- Escrupulosidad

Aceptar la responsabilidad del desempeño. Goleman, D (1998)

- Valoración única

“Reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito realizada de una persona.”  
Goleman, D. (1998)

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Capital emocional	Autorregulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocontrol</li> <li>• Confiabilidad</li> <li>• Adaptabilidad</li> <li>• Innovación</li> </ul>
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso.</li> <li>• Optimismo</li> <li>• Iniciativa.</li> </ul>
	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de conflictos</li> <li>• Colaboración</li> <li>• Habilidades de equipo</li> </ul>
Liderazgo Transformacional	Estimulación Intelectual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> <li>• Competencia</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Conocimiento</li> </ul>
	Motivación e Inspiración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo</li> <li>• Espíritu de equipo</li> <li>• Comunicación fluida</li> </ul>
	Influencia Idealizada o Carisma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Confianza</li> <li>• Seguridad</li> </ul>

## CAPITULO II.

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes

**Gallardo, C (2017)** “*Inteligencia Emocional y el liderazgo Transformacional en los colaboradores de la empresa Cencosud, lima, 2017*” (tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú. La presente investigación es de “tipo aplicada de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal. La población de esta investigación consta de 350 trabajadores de la empresa, la muestra fue determinada de manera probabilística obteniendo un resultado de 99 personas”. Para la recolección de datos de acuerdo al comportamiento de las variables INTELIGENCIA EMOCIONAL y LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, se optó por la encuesta como técnica de recolección de datos, y se empleó como instrumento un cuestionario el mismo que incluye 18 ítems, en escala de valoración de Likert. Para obtener los resultados se tabuló la información, luego se analizó y se dio un estudio estadístico.

“Los resultados fueron presentados por medio de tablas y gráficos, posteriormente para contrastar la hipótesis se usó el método de Chi cuadrado, demostrando que la hipótesis general donde la INTELIGENCIA EMOCIONAL se relaciona directa y con el LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL de la empresa CENCOSUD”. Por ultimo se da a conocer las conclusiones y recomendaciones propuestas del estudio.

**Bustamante, S; Kawakami, R, & Reátegui, S. (2010).** *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú.* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú- Escuela de Graduados. Lima – Perú. “La presente

investigación cuantitativa correlacional examinó la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los gerentes bancarios en el Perú. Para la muestra, se contó con la participación de 102 gerentes bancarios, quienes respondieron el cuestionario BarOn EQ-i adaptado a la realidad peruana por la Dra. Ugarriza,” para medir la inteligencia emocional; y el cuestionario MLQ 5X-Short, para medir los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y pasivo-avoidante) y las variables de resultado de liderazgo (esfuerzo extra, efectividad y satisfacción). En el estudio, “se encontró una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional de los gerentes que participaron de la investigación. Asimismo, no se encontró una relación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional”. Por otro lado, “se encontró una relación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-avoidante. Los resultados también mostraron una correlación positiva media entre la inteligencia emocional y las variables de resultado de liderazgo”. En el estudio, “no se evidenciaron diferencias de género en las mediciones de la inteligencia emocional y de los tres estilos de liderazgo ni en la medición de los nueve factores de liderazgo”.

**Garduño, S. (2017).** *El liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en una empresa mexicana de servicios administrativos.* (tesis de maestría) Universidad Autónoma del estado de México, UAM ECATEPEC- México. “El objetivo de este estudio fue conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional, el tipo y las conductas de liderazgo en líderes de una empresa mexicana de servicios administrativos de alcance internacional.” Se subraya que la empresa objeto de este estudio, cuenta con más de 12 años de operación con altos estándares de calidad con reconocimiento tanto nacional como internacional. La muestra fue no



probabilística con la participación de 25 líderes, hombres y mujeres, a los cuales se les aplicó una batería de instrumentos constituida por los Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A), el de conductas de líder (CONLID-A), así como el Perfil de Inteligencia emocional (PIEMO). “Los resultados no permiten comprobar plenamente la hipótesis de trabajo, sin embargo, se obtuvieron datos indicativos de atributos en los líderes, tales como el control de impulsos, el optimismo, la habilidad social, la expresión emocional, la autoestima y la nobleza.” Atributos que forman parte de la IE. Se aprecia en los líderes participantes en este estudio, aspectos como la evaluación y expresión de la emoción del yo, la cual refiere la identificación y comprensión de las emociones en ellos mismos, lo que les da un mayor control sobre su vida, así como la regulación de las emociones de sí mismos y la de los demás. También se identificaron relaciones positivas entre las tres conductas de liderazgo: las orientadas a la tarea, las orientadas a las relaciones y las orientadas al cambio, las cuales tienen que ver con la flexibilidad con que deben responder a los cambios en sus entornos, así como con la forma de producir y comunicar visiones inspiradoras y de generar entusiasmo y esperanza por sus ideas en sus subordinados, lo cual se asocia con un mejor desempeño en la construcción de relaciones, en la confrontación de problemas con los empleados, en gestionar el cambio y en generar un mejor clima laboral.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Capital emocional**

“El capital emocional es el grado en que las inteligencias emocionales de las personas en una organización se conjugan de manera integrada y armoniosa y se convierten en capital de una empresa”. López J. (2016). Es decir, la suma de las inteligencias emocionales de los colaboradores forma parte fundamental del capital

de una organización, contar con colaboradores altamente motivados e inspirados se logra una mayor mejor productividad.

“El patrimonio emocional de las Organizaciones es susceptible de ser gestionado y convertirse en ganancias o pérdidas porque de ello depende la productividad, motivación e impulso de los líderes y sus equipos. El líder que es capaz de gestionar sus miedos está preparado para gestionar los miedos de su equipo, validándolo y honrándolo sin echar la vista a un lado.” Bahamonde, A. (2013)

Las emociones de los colaboradores deben ser gestionados por sus líderes, para que de esta forma puedan estar preparados ante cualquier cambio y puedan adaptarse, con una motivación e inspiración conjuntamente con su equipo para generar ganancias a su organización.

Está presente en todas aquellas personas que conforman y son parte de una organización, tanto externa como internamente. Thomson, K & Rodríguez, A. (2000)

“Capital emocional externo. Es aquel que está presente en el corazón de los clientes, el capital descrito de mejor manera como el valor de la marca”.

“Capital emocional interno. Es aquel que está presente en el corazón de los colaboradores que forman parte una organización”.

El capital emocional está presente tanto en los clientes como en sus colaboradores, ambas partes activa y fundamental para el funcionamiento de la organización. Para lograr el capital externo es fundamental primero gestionar el capital interno, colaboradores felices, clientes felices,

La suma de la inteligencia emocional en las personas, crea el capital emocional en las organizaciones.

## **Inteligencia**

Fue Cicerón quien introdujo la palabra inteligencia para describir el concepto de capacidad intelectual, proviene del latín intellegere, inter “entre” y legere “leer, escoger”, por lo que etimológicamente la palabra inteligencia significa “saber escoger algo”.

Piaget, J. (1979) “La inteligencia es un término genérico para designar al conjunto de operaciones lógicas para las que está capacitado el ser humano, yendo desde la percepción, las operaciones de clasificación, sustitución, abstracción, etc. hasta -por lo menos- el cálculo proporcional”.

Sternberg, R. (1985) define que la inteligencia es la “actividad mental dirigida con el propósito de adaptación a, selección de o conformación de entornos del mundo real relevantes en la vida de uno mismo”.

La inteligencia en sus inicios se designaba como la capacidad de solucionar problemas académicos, la inteligencia fue adoptando nuevos conceptos como en la capacidad de adaptarse a los entornos cambiantes y así mismo a la capacidad de brindar una respuesta optima antes un obstáculo,

Con su Teoría Triárquica de la Inteligencia definió tres categorías para describir la inteligencia:

- Inteligencia componencial-analítica: “la capacidad para planificar, ejecutar y el logro del conocimiento”.
- La Inteligencia experiencial-creativa: “habilidad fundada en la experiencia para tratamiento de la novedad y la automatización de procesos”.
- Inteligencia contextual-práctica: “relacionada con la conducta adaptativa al mundo real”.

Podemos concluir que la Inteligencia es la capacidad de razonar, comprender, entender, saber, aprender y relacionar los conocimientos que poseemos para resolver problemas

Dentro de numerosas teorías sobre la inteligencia, cabe destacar a:

Gardner, H. (1983) “Capacidad mental de resolver problemas y/o elaborar productos que sean valiosos en una o más culturas”.

En su libro Estructura de la Mente, describe 8 tipos de múltiples, que son dones que el ser humano posee:

1. Inteligencia Lingüística: “Capacidad de usar las palabras de manera efectiva en forma oral o escrita”.
2. Inteligencia Lógico-matemática: “Capacidad de usar los números de manera efectiva y de razonar, incluye sensibilidad a los esquemas, relaciones lógicas, afirmaciones, proposiciones y otras abstracciones relacionadas”.
3. Inteligencia Musical: “Capacidad de percibir, discriminar, transformar y expresar formas musicales, la sensibilidad al ritmo, al tono y al timbre”.
4. Inteligencia Espacial: “Capacidad de pensar en tres dimensiones. Permite percibir imágenes externas e internas”.
5. Inteligencia Corporal-Kinestésica: “Capacidad de usar todo el cuerpo en la expresión de ideas y sentimientos, facilidad en el uso de las manos para transformar elementos, incluye habilidades de coordinación, destreza, equilibrio, fuerza, velocidad y flexibilidad”.
6. Inteligencia Naturalista: Capacidad de distinguir, clasificar y utilizar elementos del medio ambiente, objetos, animales o plantas. Tanto del ambiente urbano como suburbano. Incluye las habilidades de observación, experimentación, reflexión y cuestionamiento del entorno.

7. Inteligencia Interpersonal: “Capacidad de entender a los demás e interactuar con ellos. Incluye la sensibilidad a expresiones faciales, la voz, los gestos y posturas y la habilidad para responder”.
8. Inteligencia Intrapersonal: “Consiste, en el conjunto de capacidades que nos permiten formar un modelo preciso y verídico de nosotros mismos, así como utilizar dicho modelo para desenvolvernos de manera eficiente en la vida. Incluye la autodisciplina, la auto comprensión y la autoestima”.

Gardner nos demuestra que la inteligencia está presente en cada una de nuestras diferentes habilidades, cada una de ellas adopta una forma distinta de expresarse pero que sin duda nos ayuda y prepara para cada situación.

### **Emociones**

Brody (1999) define “Las emociones como sistemas motivacionales con componentes fisiológicos, conductuales, experienciales y cognitivos, que tienen una valencia positiva o negativa (sentirse bien o mal), que varían en intensidad, y que suelen estar provocadas por situaciones interpersonales o hechos que merecen nuestra atención porque afectan a nuestro bienestar.”

Las emociones están presentes en cada una de las personas, y que suelen ser expresados ante situaciones de nuestros intereses, existen una gran variedad de acontecimientos que nos ayudan a identificar y moderar nuestros actos ante la intensidad de una emoción identificada.

Bisquerra, R. (2000 “La emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a una propuesta organizada. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno”

Ante un entorno, las emociones tienen una capacidad de respuesta inmediata, nos adapta y prepara para la situación.

“La emoción es un proceso psicológico que nos prepara para adaptarnos y responder al entorno, Su función principal es la adaptación que es la clave para entender la máxima premisa de cualquier organismo vivo: la supervivencia”. James, W (1884)

Cada ser humano experimenta una emoción de forma particular y única, ello depende de sus experiencias anteriores, el aprendizaje obtenido y de una situación concreta en la cual se presenta.

Existe 6 categorías básicas de emociones:

- Miedo
- Sorpresa
- Eversión
- Ira
- Alegría
- Tristeza

### **Inteligencia Emocional**

Los principales investigadores de la inteligencia emocional fueron Salovey, P, & Mayer, J. (1990) que definen como “El subconjunto de la inteligencia que implica la capacidad de monitorizar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento de uno y acciones”. Sin embargo, fue popularizado por psicólogo Daniel Goleman (1995) con la publicación de su libro *Emotional Intelligence*.

“El concepto de inteligencia emocional nació de la necesidad de responder al interrogante: ¿por qué hay personas que se adaptan mejor que otras a diferentes situaciones de la vida diaria?”.

Con los transcurso de los años, el ser humano ha enfrentado diferentes cambios de entornos, a los cuales se ha comprobado una variación en la forma de adaptación, unas mejores que otras, lo cual nos hace pensar y plantearnos el problema ante esta situación.

Goleman, D. (1995) “Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”.

Bar-On, R. (1997) “La inteligencia emocional como un conjunto de habilidades personales, emocionales, sociales y de destrezas que influyen en la capacidad para adaptarse y enfrentar a las demandas y presiones del medio. Como tal, la inteligencia no cognitiva es un factor importante en la determinación de la habilidad para tener éxito en la vida, e influye directamente en el bienestar general y en la salud emocional.” Con esta mención cabe resaltar que, la inteligencia emocional influye significativamente en nuestras vidas diarias y que de ella depende varios factores de éxitos que nos permitan alcanzar nuestro bienestar.

Más tarde Goleman, D. (1998), reformula esta definición de la siguiente manera: “capacidad para reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, para motivarse y gestionar la emocionalidad en nosotros mismos y en las relaciones interpersonales”.

Según sus autores, “la inteligencia emocional está formada por *metahabilidades* que pueden ser categorizadas en cinco competencias: conocimiento de las propias emociones, capacidad para controlar emociones, capacidad de motivarse a sí mismo, reconocimiento de emociones ajenas y control de las relaciones”. coinciden en que

la IE, es una habilidad que el ser humano puede desarrollar para conocerse a sí mismo emocionalmente y conocer las emociones de los demás.

“Como consecuencia de la evolución del concepto de Inteligencia Emocional, se ha generado el reconocimiento de los aspectos psicológicos no cognitivos que intervienen en el comportamiento humano. Los aspectos motivacionales y las habilidades sociales deben complementarse con la interacción de conocimientos y destrezas cognitivas, a fin de lograr un mejoramiento personal”. Arancibia, (2000).

“El mundo empresarial no ha sido ajeno a esta tendencia y ha encontrado en la inteligencia emocional una herramienta inestimable para comprender la productividad laboral de las personas, el éxito de las empresas, los requerimientos de liderazgo y hasta la prevención de los desastres corporativos.” Goleman, D.

En la actualidad, la Inteligencia Emocional en las organizaciones es considerada de fundamental importancia e indispensable para el análisis y tratamiento individual de las personas, a fin de mejorar y desarrollar de manera su forma de enfrentar no sólo la vida personal, sino que también la profesional.

El término “Inteligencia Emocional” es entendida como la capacidad de poder reconocer y manejar nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de hacer un adecuado uso de las emociones, Supervisando nuestras relaciones interpersonales e emociones.

#### Modelos de la inteligencia emocional

Goleman, D (1995) “La inteligencia o coeficiente intelectual apenas representa el 20 % de los factores determinantes de éxito; el 80 % restante parece que depende de en gran medida de la inteligencia emocional.”

En el trabajo, si no se manejan las emociones correctamente, se corre el riesgo de contar con un arranque emocional que nos impida prestar atención, concentramos,



recordar, aprender y tomar decisiones oportunas, hay una frase de cierto empresario; “que el estrés estupidiza a la gente”. Hoy en día en las organizaciones los líderes son más horizontales, la nueva sociedad necesita otro tipo de líderes, que cuente con capacidad para persuadir e inspirar la colaboración de todos sus colaboradores hacia metas u objetivos comunes.

Gholeman, D (1995) nos muestra un modelo adaptado a una nueva realidad de las empresas, que incluye cinco habilidades o aptitudes. Este modelo planteado nos permitirá gestionar nuestra inteligencia emocional ante cualquier situación.

Los tres primeros se clasifican como intrapersonales y los dos últimos como interpersonales.

- Aptitud personal. Determinan el dominio de uno mismo.

*Autoconocimiento.* Consiste en la capacidad de auto evaluarse para reconocer y entender nuestras propias emociones en el momento en que ocurren, así como sus *efectos en otros.*

- Conciencia emocional: “reconocer las propias emociones y sus efectos”.
- Autoevaluación precisa: “conocer las propias fuerzas y sus límites”.
- Confianza en uno mismo: “certeza sobre el propio valor y facultades”.

*Autorregulación.* Consiste en la capacidad para controlar los propios estados internos, impulsos y recursos, de forma que sean apropiados y re direccionar los impulsos negativos, reconocer y asumir las consecuencias de tales acciones.

- Autocontrol: “manejar las emociones y los impulsos perjudiciales”.
- Confiabilidad: “mantener normas de honestidad e integridad”.
- Escrupulosidad: “aceptar la responsabilidad del desempeño personal”.
- Adaptabilidad: “flexibilidad para manejar el cambio”.

- Innovación: “estar abierto y bien dispuesto para las ideas y los enfoques novedosos y la nueva información”.

*Motivación.* Guían las emociones para orientar y avanzar hacia una meta con energía y persistencia; orientados por el objetivo la persona dedica esfuerzo y entusiasmo para alcanzarlo, buscando el método más eficiente, que tiende a buscar un interés común.

- Afán de triunfo: “esforzarse por mejorar o cumplir una norma de excelencia”.

- Compromiso: “aliarse a las metas del grupo u organización”.

- Iniciativa: disposición “para aprovechar las oportunidades”.

- Optimismo: “tenacidad para buscar el objetivo, pese a los obstáculos”.

- Aptitud Social. Determinan el manejo de las relaciones.

*Empatía.* Es la capacidad para reconocer los sentimientos, necesidades e intereses ajenos, ser capaces de ver las cosas desde su perspectiva tomando el lugar del otro. Así mismo estar interesada en sus preocupaciones y tratar a las personas de acuerdo a sus reacciones emocionales.

- Comprender a los demás: “percibir los sentimientos y perspectivas ajenos e interesarse activamente en sus preocupaciones”.

- Ayudar a los demás a desarrollarse: “percibir las necesidades de desarrollo ajenas y fomentar sus aptitudes”.

- Orientación hacia el servicio: “prever, reconocer y satisfacer las necesidades del cliente”.

- Aprovechar la diversidad: “cultivar oportunidades a través de diferentes tipos de personas”.

- Conciencia política: “interpretar las corrientes emocionales de un grupo y sus relaciones de poder”.

*Habilidades sociales.* Consiste en la habilidad para inducir en los otros las respuestas deseables. Manejar las relaciones y construir redes de trabajo, empleando de manera efectiva habilidades sociales cuando se interacciona con los demás.

- Influencia: “Aplicar tácticas efectivas para la persuasión”.
- Comunicación fluida: “ser capaz de escuchar abiertamente y transmitir mensajes claros y convincentes”.
- Manejo de conflictos: “manejar y resolver los desacuerdos”.
- Liderazgo: “inspirar y guiar a grupos e individuos”.
- Establecer vínculos: “alimentar las relaciones instrumentales”.
- Colaboración y cooperación: “trabajar con otros para alcanzar metas compartidas”.
- Habilidades de equipo: “crear sinergia grupal para alcanzar las metas colectivas”.

Bar-On (1997), “La inteligencia emocional y social son consideradas como un conjunto de factores de interrelaciones afectivas, personales y sociales que influyen sobre la capacidad general de adaptarse a las presiones y a las exigencias del entorno.”

El modelo propuesto cuenta con diversos aspectos como: componente intrapersonal, componente interpersonal, componente del estado de ánimo en general, componentes de adaptabilidad, componentes del manejo del estrés y componente del estado de ánimo en general.

*Componente intrapersonal*

- Comprensión emocional de sí mismo: “habilidad para comprender nuestros sentimientos y emociones, diferenciarlos y saber el porqué de los mismos”.
- Asertividad: “habilidad para expresar sentimientos, creencias y pensamientos sin dañar los sentimientos de otros y, defender nuestros derechos de una manera no destructiva”.
- Auto concepto: “capacidad para comprender, aceptar y respetarse a sí mismo, reconocer los aspectos positivos y negativos, así como las limitaciones y posibilidades”.
- Autorrealización: “habilidad para realizar lo que realmente podemos, deseamos y gustamos hacer”.
- Independencia: “capacidad para auto dirigirse, sentirse seguro de sí mismo en nuestros pensamientos y acciones. Ser capaz emocionalmente para tomar nuestras propias decisiones”.

*Componente interpersonal:*

- Empatía: “habilidad para sentir, comprender y apreciar los sentimientos de los demás”.
- Relaciones interpersonales: “capacidad para establecer y mantener relaciones satisfactorias”.
- Responsabilidad social: “habilidad para mostrarse como una persona cooperante, que contribuye y sea un miembro constructivo, del grupo social”.

*Componentes de adaptabilidad:*

- Solución de problemas: “capacidad para identificar y definir los problemas, generar e implementar soluciones eficaces”.
- Prueba de la realidad: “habilidad para diferenciar entre los que pensamos y lo que en realidad existe”.

- Flexibilidad: “habilidad para realizar un ajuste adecuado de nuestras emociones, pensamientos, conductas ante situaciones cambiantes”.

*Componentes del manejo del estrés:*

- Tolerancia al estrés: “capacidad para soportar eventos indeseables, situaciones estresantes y fuertes emociones sin perder la calma”.
- Control de los impulsos: “habilidad para resistir y controlar emociones o impulsos”.

*Componente del estado de ánimo en general:*

- Felicidad: “capacidad para sentir satisfacción con nuestra vida”.
- Optimismo: “habilidad para ver el aspecto más positivo de la vida y de conservar una actitud positiva”.

Cooper, R & Sawaf, A. (1998) “La capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia”

En su libro “La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones” se incluía el cuadro de coeficiente emocional, el primer instrumento probado y estadísticamente confiable para medir la IE. Considera que la IE se compone de cuatro pilares.

- Primer pilar. Conocimiento emocional: se hace referencia a la energía que poseen los individuos, para identificar y perseguir su potencial único, a través del corazón de cada ser humano como generador de energía. Se conforma por la: *Honestidad emocional, Energía Emocional, Retroalimentación Emocional e Intuición práctica.*

- Segundo pilar. Aptitud emocional: se refiere a la aptitud emocional, que consiste en lograr, reconocer e integrar y potenciar en sí mismo las habilidades emocionales; forma la autenticidad del individuo, su credibilidad y flexibilidad. Se conforma por la: *Presencia auténtica, Radio de confianza, Descontento constructivo y Flexibilidad y renovación,*

- Tercer pilar. Profundidad emocional: se hace referencia a la armonía entre la vida personal y la vida laboral, se centran en el conocimiento y corrección de sus debilidades y en el desarrollo de sus fortalezas. Se conforma por el *Potencial único y propósito, Responsabilidad y conciencia, Integridad aplicada e Influencia sin autoridad,*

- Cuarto pilar. Alquimia emocional: se hace referencia a que los cambios que hay en nosotros, deben ser conscientes para así estar abierto y reparados ante el cambio, ampliando la capacidad para encontrar soluciones, innovar, para crear un futuro, Se conforman por la *Percepción de oportunidades, Creando Futuro, Flujo intuitivo y Cambio de Tiempo Reflexivo.*

## **Liderazgo transformacional**

### **Liderazgo**

El liderazgo es una actividad humana que ha sido estudiado a través del tiempo desde que el hombre vive y reside en una comunidad, por este motivo han surgido varias teorías de liderazgo enmarcadas en diferentes épocas y contextos. Analizar, meditar, ejercitar y perfeccionar el liderazgo es trabajo de una vida; por ello existen diversas definiciones que complementan y agregan nuevas expectativas al estudio.

Gardner, J. (1991) “Líder es aquel concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos y las integra en la búsqueda de metas trascendentales y digna de sus mejores esfuerzos”.

Chiavenato, I. (2001) “Una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana”.

La transmisión es esencial en el proceso de conducir a otros. Sin la comunicación efectiva el líder no existe

Burns, M. (1978) “El liderazgo estratégico es la capacidad de conducir a las personas de una organización para alcanzar los objetivos de ésta, una dirección basada en el respeto al líder por sus cualidades profesionales y personales, así como por sus conocimientos y enseñanzas”.

Un liderazgo transformacional es necesario para tener éxito en este proceso estratégico” Alessio, D (2012).

### Estilos de liderazgo

Lewin, K. (1939) describe tres tipos de liderazgos entornos a la gestión organizacional, “Cada uno de estos estilos de liderazgo se relaciona con patrones conductuales, dinámicas de interacción y un entorno socioemocional distinto: el autoritario, que tiene un carácter dictatorial, el democrático, en que la toma de decisiones es colectiva, y el “laissez-faire”, en que la supervisión que lleva a cabo el líder de las tareas que ejecutan sus subordinados es mínima”.

1. *Autoritario*: basa su liderazgo en el autoritarismo, monopoliza la toma de decisiones, determina los roles de los colaboradores, las técnicas y métodos que

debe seguir para completar su tarea. Según observaciones de Lewin este estilo de liderazgo conlleva que se produzca una “revolución” por parte de sus colaboradores, debido a que existe una relación difícil entre los miembros del grupo y el líder.

2. *Democrático*: basa su liderazgo en su identificación con el grupo, discute las decisiones a tomar con el grupo, promoviendo alternativas para ayudarlos a ver claro. El líder actúa como un miembro del grupo.

3. *Laissez-faire*: el líder no ejerce liderazgo alguno, da libertad completa a los miembros del grupo, sin intervención alguna a no ser en casos extremos. Adopta la conducta del que trabaja como uno más.

### **Liderazgo transformacional**

Velásquez, L. (2006) “El liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores”.

Bass, B. (1985) definió al liderazgo transformacional como “Aquel individuo que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen los cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad”

Por esta razón, Bass considera a este modelo de liderazgo como transformador, porque tiene relación con las necesidades humanas y en especial con aquellas que corresponden al crecimiento personal, autoestima y autorrealización.

Lerma, J. (2007) “El liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los



seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía”.

De esta manera, podemos comprender que el liderazgo transformacional está orientado a motivar e incentivar a sus seguidores, para su participación activa ante los entornos cambiantes y hacia el logro de un objetivo.

#### Características centrales del líder transformacional

Hackman, M & Johnson, C (2004) sintetizaron la literatura de liderazgo transformacional e identificaron las siguientes características en común que poseen los líderes transformacionales:

- **Creativo:** estimulan e incentivan la creatividad en sus seguidores para contribuir con nuevas ideas para afrontar el futuro.
- **Interactivo:** el líder mantiene una postura abierta e interactiva con los miembros, para generar sinergia en la organización, se mantiene de manera continua, buscando la formación y crecimiento de sus seguidores.
- **Visionario:** comunica una visión de la organización, de manera que sea atractiva y estimulante para sus seguidores, fomentando un fuerte sentido de participación compartida de sus seguidores.
- **Empoderado:** capacidad y confianzas de impulsar a sus seguidores a ser más fuertes y adquirir el control, promueve la responsabilidad, trasladándoles a sus seguidores
- **Apasionado:** se muestra apasionado con sus seguidores como con las tareas organizacionales. Su pasión permite mantener un fuerte compromiso con la visión.

- **Ético:** se caracteriza por poseer estándares elevados tanto morales como éticos, asume y respeta las normas, los ideales de comportamiento, por propia voluntad y no como una imposición, promoviéndolos y defendiéndolos como parte de su integridad. Lo que conlleva confianza y credibilidad ante sus seguidores.

### **Dimensiones del liderazgo transformacional**

Bass, B (1985) “propone un modelo de líder transformacional donde se distingue por cuatro características de base: influencia idealizada, consideración individual, estimulación intelectual, motivación inspiradora”.

- *Estimulación intelectual.* “Se promueve intensamente la creatividad, alienta a indagar nuevas formas de realizar las cosas, persigue nuevas ocasiones y soluciones a los problemas en favor de la empresa”.
- *Consideración individualizada.* “Sostiene formas de comunicación con sus discípulos en forma personal o colectiva. El líder es un escucha activo y es buen comunicador fuerte. Se preocupa por la ayuda, la simpatía y proporcionar retos y oportunidades. Se interesa porque los seguidores se desarrollen profesionalmente y hagan carrera en la organización”.
- *Motivación e inspiración.* “El líder motiva, premia, felicita a los integrantes de la organización con el propósito de alcanzar en ellos un desempeño laboral superior, lograr esfuerzos adicionales y convencer a sus discípulos de sus habilidades. Crea la aptitud para el cambio y anima un amplio rango de intereses. Siempre espera el mejor esfuerzo”.
- *Influencia idealizada o carisma.* “Es muy importante, por cuanto tiene un sentido de intención. Los líderes seductores, son percibidos por los seguidores como seres de un alto grado de ética, convicción y honestidad. Se

comprometen totalmente con la organización y siempre destaca su presencia en las actividades, colocándose adelante cuando hay crisis o celebrando el triunfo con su gente. compromiso, de honradez y ser coherentes con sus acciones”. Desde luego transmitirle su entusiasmo, su confianza y su respeto al personal, con el fin de que los responsables que presentan esta calidad sean capaces de obtener el esfuerzo suplementario y la colaboración de su personal para alcanzar niveles óptimos de desarrollo y de realización.

## **2.3 Bases conceptuales**

### **2.3.1 capital emocional**

El capital emocional, representa el motor del capital intelectual; es la suma de las inteligencias emocionales presentes en la organización que otorga estructura al clima emocional y define tanto las interacciones interpersonales, como la interpretación de los fenómenos de la realidad (Manucci, 2014).

### **2.3.2 Liderazgo transformacional**

El liderazgo transformacional es un modelo u forma de influencia que motiva a los colaboradores alcanzar logros que superan las expectativas establecidas. Conformar un proceso mediante el cual “una persona se compromete con los demás y crea una conexión que eleva el nivel de motivación y moralidad tanto en el líder como en el seguidor” (Northouse, 2016).

## 2.4 Bases epistemológicas

### 2.4.1 Capital emocional:

La inteligencia a través de los cambios sociales, culturales y científico ha ido adquiriendo nuevos conceptos, nuevos significados y matices; ampliando nuestro campo de conocimiento y entendimiento de lo que es inteligencia.

La inteligencia no solo se considera simplemente como una habilidad académica o la capacidad de resolver pruebas de inteligencia, Por lo contrario, “Cada persona es diferente en su habilidad de comprender ideas complejas, de adaptarse al ambiente, de razonar, superar obstáculos y utilizar sus conocimientos para alcanzar sus propios objetivos”. Neisser (1996). Esta declaración enfatizo y cambio los nuevos conceptos de la inteligencia.

La procedencia de la Inteligencia Emocional, se dieron en el año 1920 por Thorndike (1920, p. 228), quien identificó y estableció la Inteligencia Emocional como "la capacidad para comprender y dirigir a las personas; de actuar sabiamente en las relaciones humanas"

Todas las organizaciones cuentan con las emociones de sus colaboradores, dadas que están forman parte de una cualidad intrínseca del humano. En este contexto, “el Capital Emocional es un activo de la empresa, que está constituido por los recursos emocionales de cadauno de los miembros que componen el equipo humano de la organización; a saber: sus sentimientos, creencias y valores”. Thomson & Rodríguez (2000).

### 2.4.2 Liderazgo transformacional

El liderazgo ha existido desde tiempos inmemorables de la humanidad, hasta el día de hoy no solo contamos con una definición, debido a que se

encuentra en constante evolución y depende mucho de la percepción de cada persona.

Lewin, Lippit & White (1939) Planteo que “una función importante del líder es crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros”. Con esta declaración el concepto del liderazgo transformacional se concretó y fue expandido por Burns J. (1973) quien lo describió como “un proceso continuo mediante el cual los líderes y seguidores alcanzan niveles más altos de motivación y moralidad”. Siendo uno de los primeros autores en afirmar que un verdadero líder no solo se limita a lograr un cambio y alcanzar sus objetivos planteados, sino que va más allá del interés de la organización, buscando un cambio en las personas involucradas para lograr un mejoramiento.

Bass (1990) aporta que “El liderazgo transformacional se añade a la efectividad del liderazgo transaccional; el liderazgo transformacional no se sustituye por el liderazgo transaccional”

Así mismo, los mejores líderes confirman y sostienen que ambos estilos de liderazgo: transaccional y transformacional, se complementan perfectamente para un buen manejo de personal, aunque existe una tendencia de los principales investigadores en la materia, que se inclinan por el estilo de liderazgo transformacional.

## CAPITULO III.

### METODOLOGIA

#### 3.1 Ámbito

El proyecto de investigación se desarrolló en la DIRESA-HUÁNUCO, ubicado en el Jirón Dámaso Beraún 1017, distrito de Huánuco, provincia de Huánuco – Perú.

#### 3.2 Población

La población estudiada para el presente trabajo de investigación, fue conformado por los 225 colaboradores, tanto varones como mujeres de la dirección regional de salud Huánuco, en el periodo de octubre a noviembre de año 2020.

#### 3.3 Muestra

Se determinó realizar una muestra probabilista aleatoria simple de los colaboradores.

$$n = \frac{Z^2 \cdot PQN}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot PQ}$$

Donde:

- n: Tamaño de la muestra
- E: (0.05) Error Máx. Permitido
- N: Tamaño de la población
- P: (0.5) Probabilidad de que el evento ocurra
- Z: (1.96) Margen de confiabilidad
- Q: (5%) Nivel de confianza

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 225}{0.05^2(225 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{3.84 \times 0.25 \times 225}{0.0025(224) + 3.84 \times 0.25}$$

$$n = \frac{216}{1.52}$$

$$n = 142.10 = 142$$

Para la presente investigación se consideró en la muestra a 142 colaboradores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

### **3.4 Nivel y tipo de estudio**

El nivel de investigación contó con las condiciones de un estudio descriptivo-correlacional. De nivel descriptiva debido a que se analizó la realidad de la problemática que existe en la dirección regional de salud Huánuco- 2020, se realizó en un determinado tiempo, los hechos se manifestaron tal cual se manifestaron dentro de la organización; De nivel correlacional, porque que se planteó identificar la relación que existe entre las dos variables.

Sampieri, H. (2010) “Se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variables en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores”.

Responde a un tipo de investigación aplicada, “que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad.” Murillo, J. (2008)

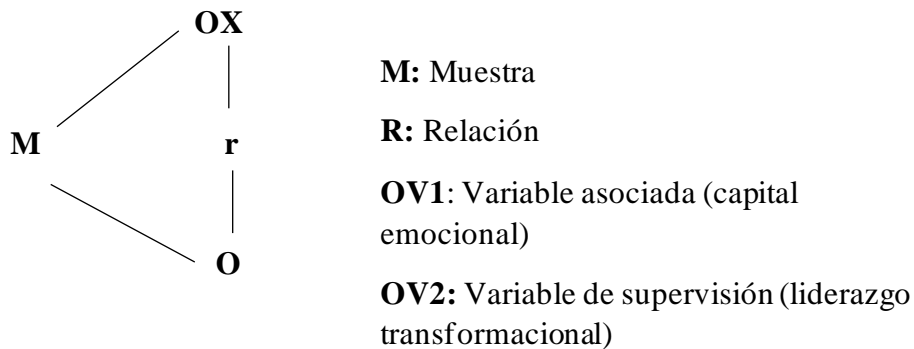
### **3.5 Diseño de investigación**

El presente trabajo investigación responde a un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal.

Chávez, I. (2007) “En el diseño no experimental transversal se obtiene información sobre determinadas variables, para describir o analizar sus relaciones o incidencias de unas sobre otras, en un mismo momento o lapso”.

Por motivo que la investigación se llevará a cabo en el lugar de trabajo con el apoyo de los trabajadores, sin alterar su situación laboral, que no permitirá la recolección de datos y analizar la relación que hay entre las dos variables. Así mismo, es de corte transversal al ser llevado en un determinado momento, con una determinada muestra.

#### Esquema del diseño de investigación



### 3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

#### 3.6.1 Métodos

Hipotético – Deductivo, es el desarrollo de la presente investigación, en el cual procede de una hipótesis sustentada por un desarrollo teórico de una determinada ciencia. por lo cual de una hipótesis general permite llegar al conocimiento de verdades particulares o específicas. las que a su vez son sometidas a verificación.



### 3.6.2 Técnica

Para la recolección de datos la técnica empleada fue la encuesta, según Carrasco, D. (2009), en su libro *Gestión de Calidad y Formación Profesional* manifiesta que la encuesta “puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo”.

### 3.6.3 Instrumento

Como instrumento se hizo uso de los cuestionarios que fueron destinados a recoger información sobre las opiniones y actitudes de las personas.

Bravo, S. (1988) “El cuestionario es el conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”.

Para ello, se empleará el cuestionario de escala de Likert, en concordancia con los indicadores de las dimensiones de cada una de las variables con la finalidad de medir la relación del capital emocional y el liderazgo transformacional en directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

## **3.7 Validación y confiabilidad del instrumento**

Para la validación y confiabilidad del instrumento se tomó en consideración el juicio por los expertos docentes de la UNHEVAL, quienes apoyaron y aprobaron el instrumento, demostrando su confiabilidad para la aplicación en la investigación.

### **3.8 Procedimiento**

Con los datos obtenidos para la presente investigación, se utilizó la técnica de procesamiento de datos a través del programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) con el cual se elaboró tablas de frecuencia y porcentajes (estadística descriptiva) que permitió interpretar adecuadamente cada uno de los resultados. Los resultados se plantearon en tablas y gráficos, debidamente ordenados y tabulados, haciendo uso de la estadística de prueba de correlación, que nos ayudó a demostrar la relación existente entre las variables y así comprobar nuestra hipótesis.

### **3.9 Tabulación y análisis de datos**

Para la tabulación de los datos que fueron obtenidos mediante la aplicación de la técnica e instrumento ya mencionados, se realizó de forma ordenada según los indicadores. Los resultados obtenidos fueron plasmados en el programa de Excel, para luego ser trasladados al programa SPSS, en los cuales fueron expresados mediante tablas de frecuencias y gráficos; se analizó cada una de los ítems.

Así mismo, se planteó la contratación de las hipótesis (Hipótesis Alternativa e Hipótesis Nula), para demostrar la relación existente entre ambas variables, utilizando la estadística de prueba la correlación, lo cual nos permitió tener fundamentos para formular las conclusiones de la investigación,

### **3.10 Consideraciones éticas**

La presente investigación se realizó de forma transparente y con la total responsabilidad del caso. Para los datos obtenidos se tuvo en cuenta el consentimiento informado y la privacidad de los cuestionarios. Consentimiento informado; Se solicitó la autorización y aprobación a la Dirección Regional de Salud Huánuco, el cual se hizo muestra del documento a cada participante, para su

participación de manera voluntaria. Privacidad: Los resultados obtenidos de los participantes queda en total confidencialidad y anonimidad.

Po lo tanto, se garantiza que los resultados, conclusiones y sugerencias son verídicos, que tienen una base sustentaría y que exista la evidencia.

## CAPITULO IV.

### RESULTADOS

#### 4.1 Descripción de la variable capital emocional

##### 4.1.1 Dimensión de autorregulación

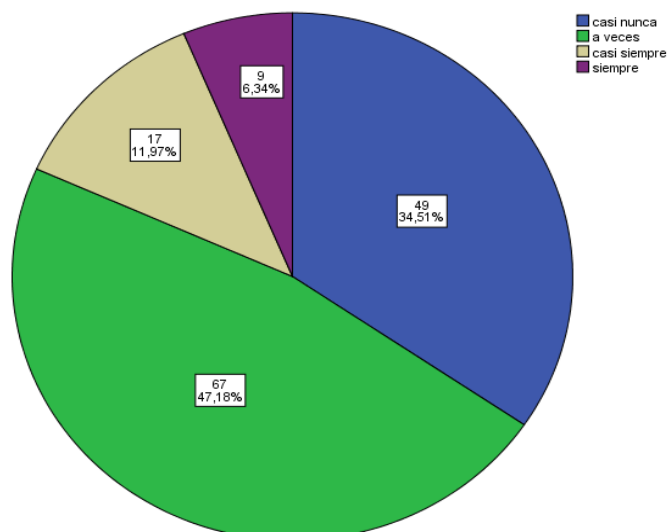
- Indicador autocontrol

**Tabla N°01 Autocontrol**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	49	34,5	34,5	34,5
A veces	67	47,2	47,2	81,7
Casi siempre	17	12,0	12,0	93,7
Siempre	9	6,3	6,3	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021

**Figura 1. Grafico del indicador Autocontrol**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador autocontrol, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 67 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 47,2% y la menor proporción de 9 colaboradores que respondieron que siempre, equivalente a un 6,3%.

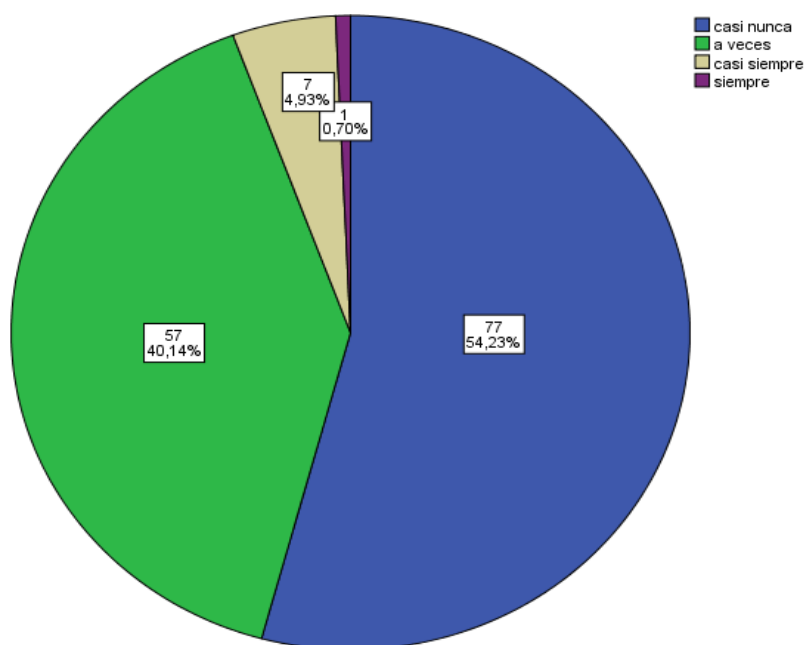
- Indicador Confiabilidad

**Tabla N°02 Confiabilidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	77	54,2	54,2	54,2
A veces	57	40,1	40,1	94,4
Casi siempre	7	4,9	4,9	99,3
Siempre	1	,7	,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021

**Figura 2: Grafico del indicador Confiabilidad**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador confiabilidad, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 77 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 54,2% y la menor proporción de 1 colaborador que respondió que siempre, equivalente a un 0,7%.

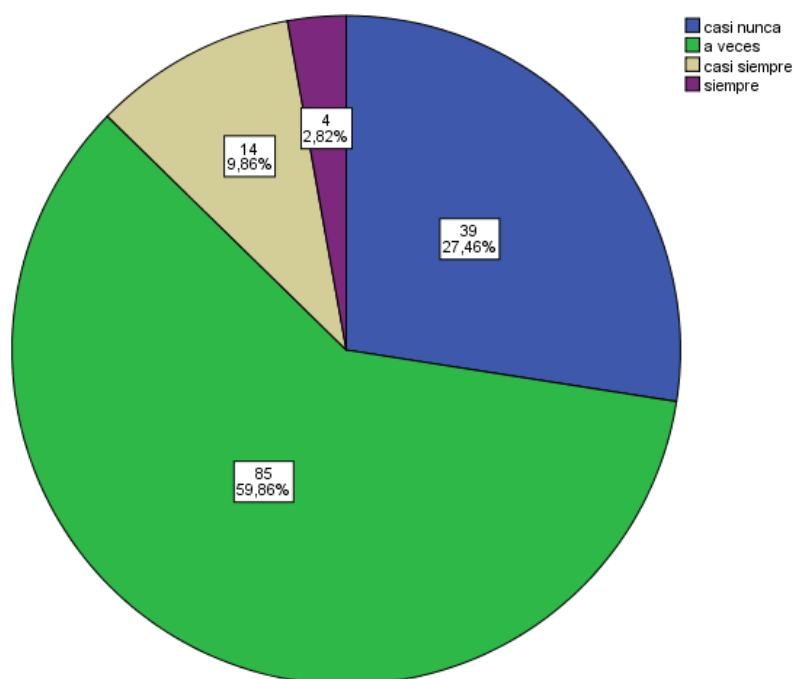
- Indicador adaptabilidad

**Tabla N°03 Adaptabilidad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	39	27,5	27,5	27,5
A veces	85	59,9	59,9	87,3
Casi siempre	14	9,9	9,9	97,2
Siempre	4	2,8	2,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 3: Grafico del indicador Adaptabilidad**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador adaptabilidad, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 85 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 59,9% y la menor proporción de 4 colaboradores que respondieron que siempre, equivalente a un 2,8%.

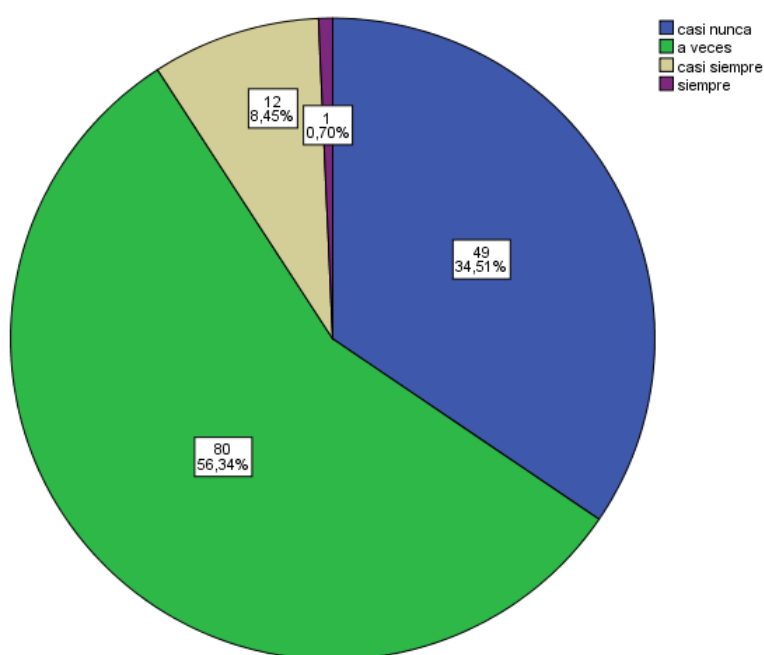
- Indicador innovación

**Tabla N°04 Innovación**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido casi nunca	49	34,5	34,5	34,5
a veces	80	56,3	56,3	90,8
casi siempre	12	8,5	8,5	99,3
Siempre	1	,7	,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 4: Grafico del indicador Innovación**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador innovación, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 80 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 56,3% y la menor proporción de 1 colaborador que respondió que siempre, equivalente a un 0,7%.

#### 4.1.2 Dimensión de motivación

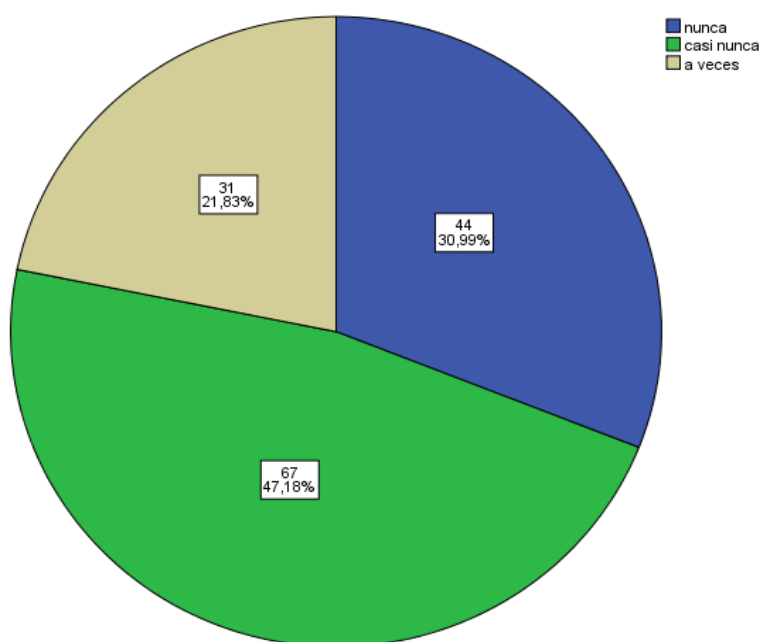
- Indicador compromiso

**Tabla N°05 Compromiso**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	44	31,0	31,0	31,0
Casi nunca	67	47,2	47,2	78,2
A veces	31	21,8	21,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 5: Grafico del indicador Compromiso**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador compromiso, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 67 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 47,2% y la menor proporción de 31 colaboradores que respondieron que nunca, equivalente a un 21,8%.



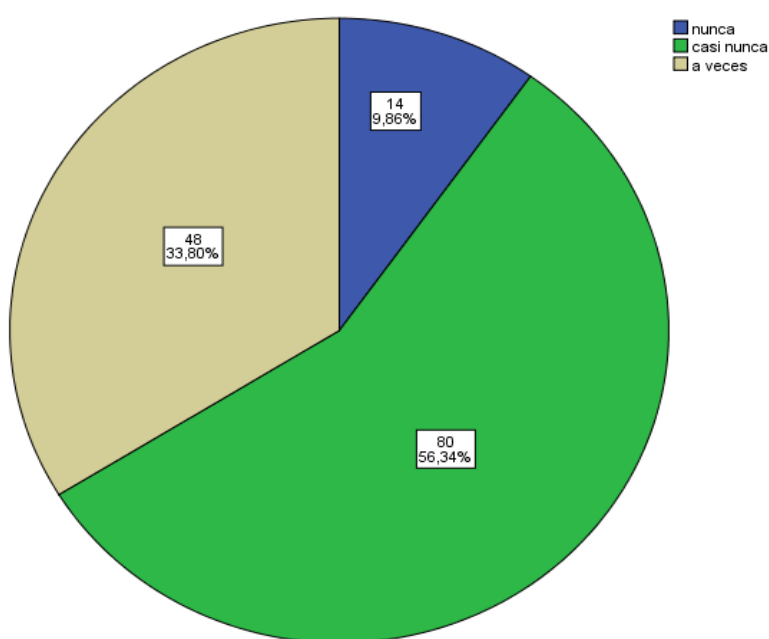
- Indicador optimismo

**Tabla N°06 Optimismo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	14	9,9	9,9	9,9
Casi nunca	80	56,3	56,3	66,2
A veces	48	33,8	33,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021

**Figura 6: Grafico del indicador Optimismo**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador optimismo, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 80 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 56,3% y la menor proporción de 14 colaboradores que respondieron que casi siempre, equivalente a un 9,9%.

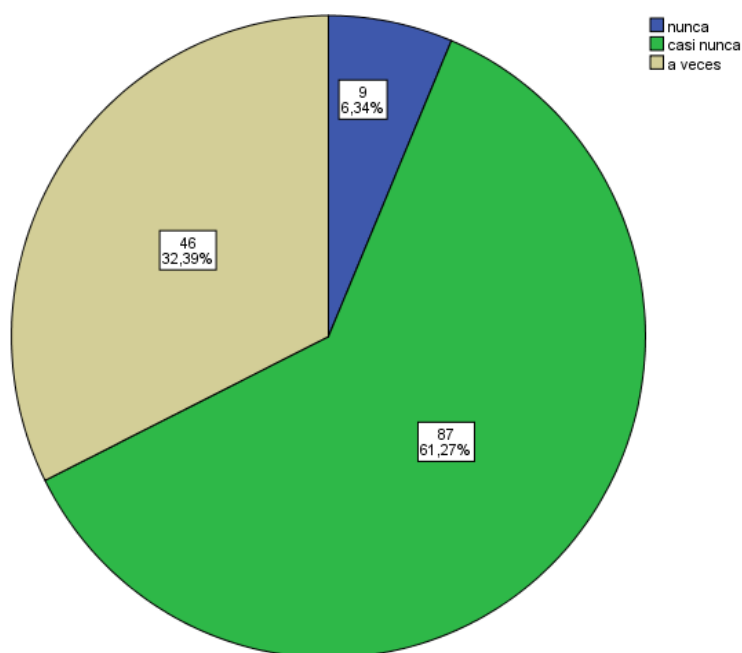
- Indicador iniciativa

**Tabla N°07 Iniciativa**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	9	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	87	61,3	61,3	67,6
A veces	46	32,4	32,4	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 7: Grafico del indicador Iniciativa**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador iniciativa, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 87 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 61,3% y la menor proporción de 9 colaboradores que respondieron que nunca, equivalente a un 6,3%.

#### 4.1.2 Dimensión de habilidades sociales

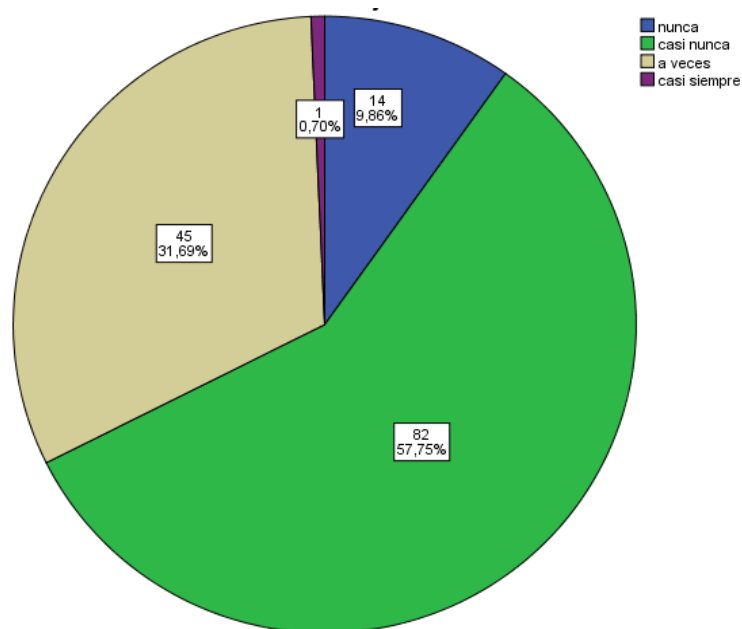
- Indicador manejo de conflictos.

**Tabla N° 08 Manejo de Conflictos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	14	9,9	9,9	9,9
Casi nunca	82	57,7	57,7	67,6
A veces	45	31,7	31,7	99,3
Casi siempre	1	,7	,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 8: Grafico del indicador Manejo de conflictos**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador manejo de control, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 82 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 57,7% y la menor proporción de 1 colaborador que respondió que casi siempre, equivalente a un 0,7%.

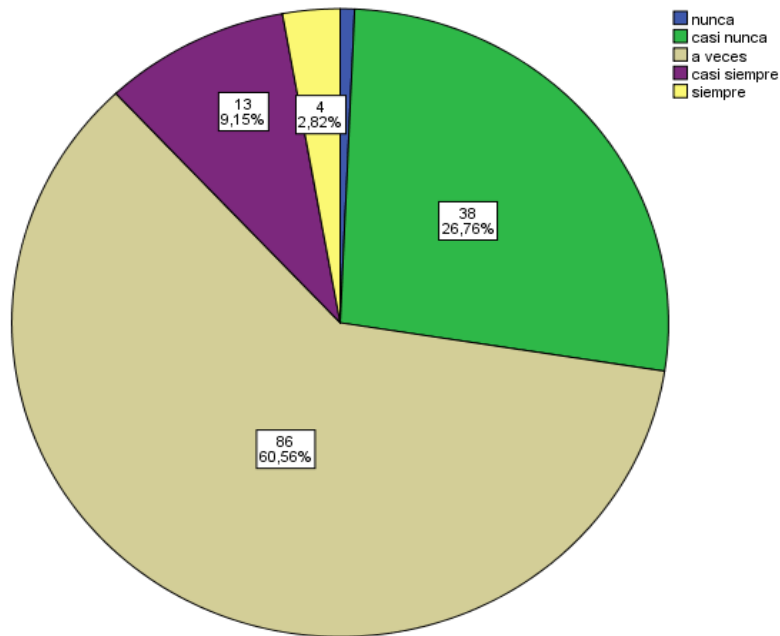
- Indicador colaboración

**Tabla N° 09 Colaboración**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	,7	,7	,7
Casi nunca	38	26,8	26,8	27,5
A veces	86	60,6	60,6	88,0
Casi siempre	13	9,2	9,2	97,2
Siempre	4	2,8	2,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 9: Grafico del indicador Colaboración**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador colaboración, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 86 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 60,6% y la menor proporción de 1 colaboradores que respondieron que siempre, equivalente a un 0,7%.

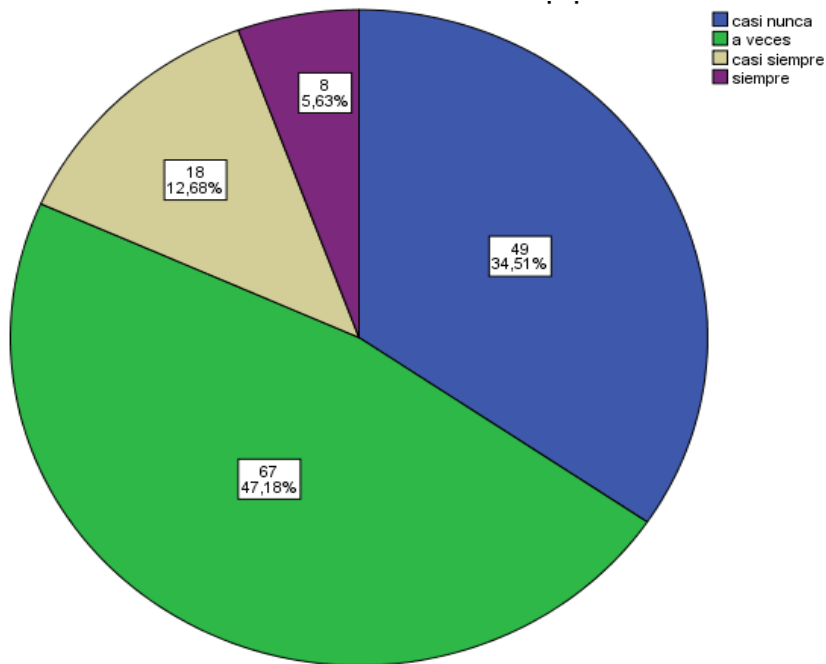
- Indicador habilidades de equipo

**Tabla N° 10 Habilidades de equipo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	49	34,5	34,5	34,5
A veces	67	47,2	47,2	81,7
Casi siempre	18	12,7	12,7	94,4
Siempre	8	5,6	5,6	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 10: Grafico del indicador Habilidades de equipo**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador habilidades de equipo, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 67 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 47,2% y la menor proporción de 8 colaboradores que respondieron que siempre, equivalente a un 5,6%.

## 4.2 Descripción de la variable liderazgo transformacional

### 4.2.1 Dimensión de la estimulación intelectual

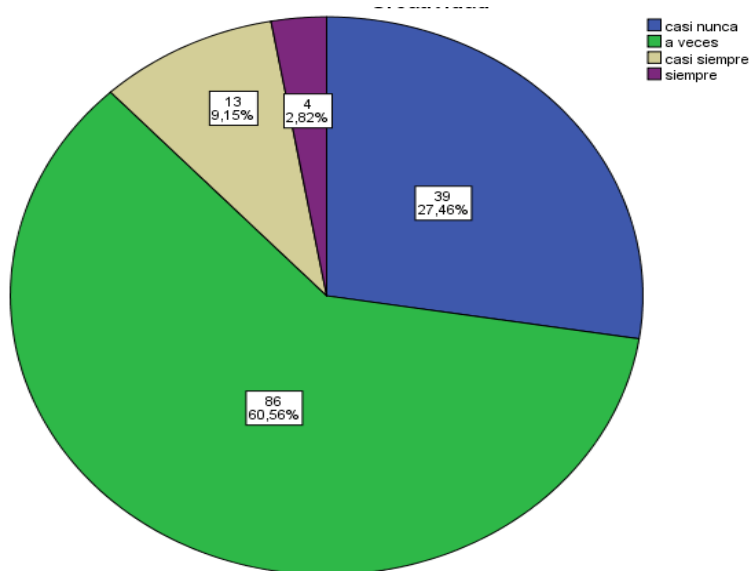
- Indicador creatividad

**Tabla N° 11 Creatividad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	39	27,5	27,5	27,5
	A veces	86	60,6	60,6	88,0
	Casi siempre	13	9,2	9,2	97,2
	Siempre	4	2,8	2,8	100,0
	Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 11: Grafico del indicador Creatividad**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador creatividad, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 86 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 60,6% y la menor proporción de 4 colaboradores que respondieron que siempre, equivalente a un 2,8%.

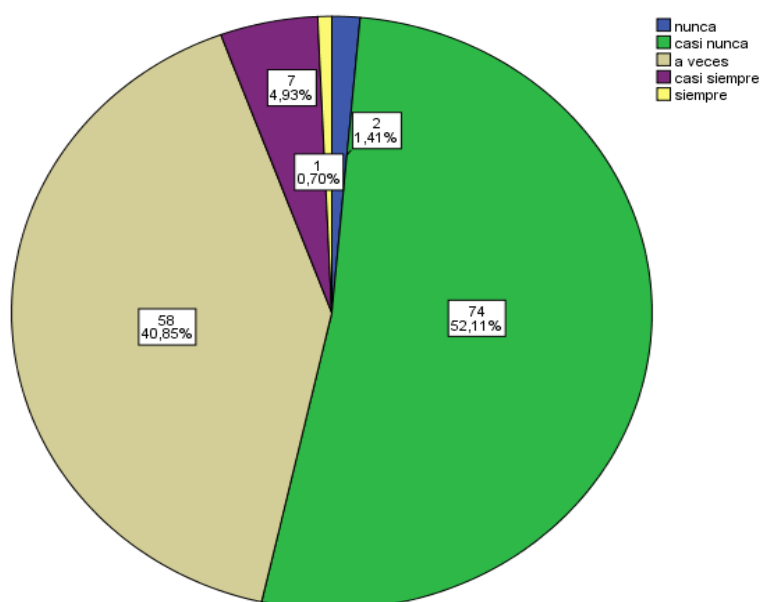
- Indicador competencia

**Tabla N° 12 Competencia**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	1,4	1,4	1,4
Casi nunca	74	52,1	52,1	53,5
A veces	58	40,8	40,8	94,4
Casi siempre	7	4,9	4,9	99,3
Siempre	1	,7	,7	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021

**Figura 12: Grafico del indicador Competencia**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador competencia, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 74 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 52,1% y la menor proporción de 1 colaborador que respondió que siempre, equivalente a un 0.7%.

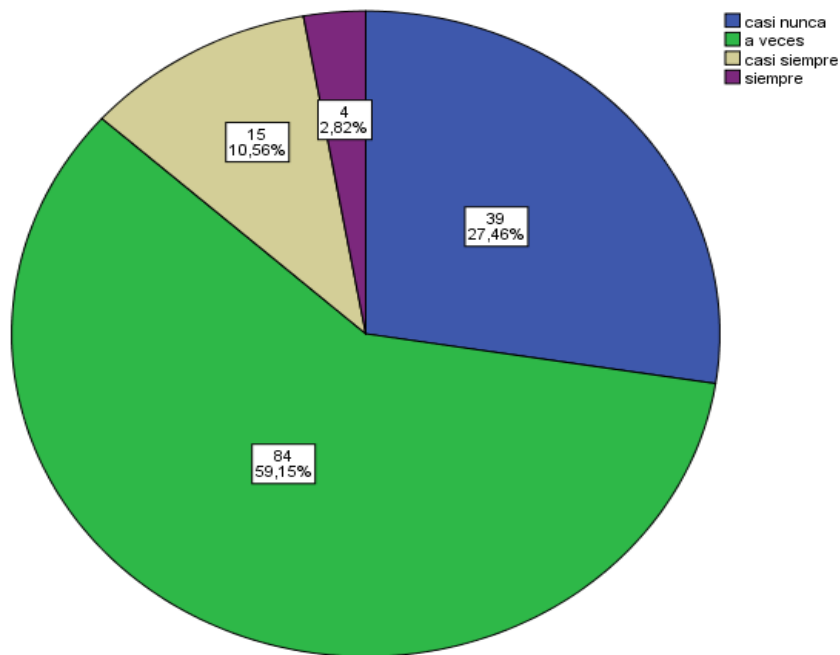
- Indicador habilidades

**Tabla N° 13 Habilidades**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	39	27,5	27,5	27,5
A veces	84	59,2	59,2	86,6
Casi siempre	15	10,6	10,6	97,2
Siempre	4	2,8	2,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuentes: encuesta, agosto 2021.

**Figura 13: Grafico del indicador Habilidades**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador habilidades, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 84 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 59,2% y la menor proporción de 4 colaboradores que respondieron que siempre, equivalente a un 2,8%.



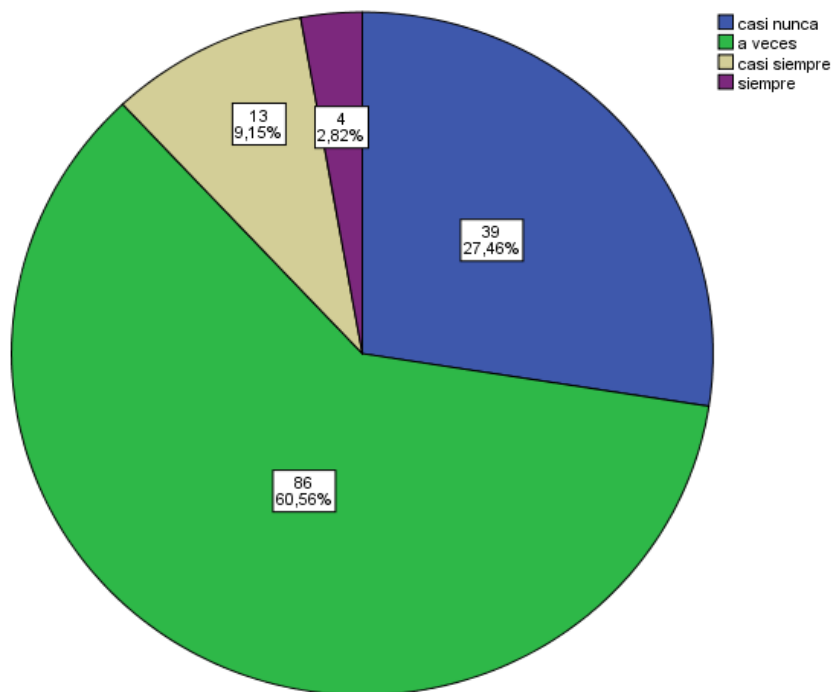
- Indicador conocimiento

**Tabla N° 14 Conocimiento**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	39	27,5	27,5	27,5
A veces	86	60,6	60,6	88,0
Casi siempre	13	9,2	9,2	97,2
Siempre	4	2,8	2,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 14: Grafico del indicador Conocimiento**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador conocimiento, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 86 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 60,6% y la menor proporción de 4 colaboradores que respondieron siempre, equivalente a un 2,8%.

#### 4.2.1 Dimensión de motivación e inspiración

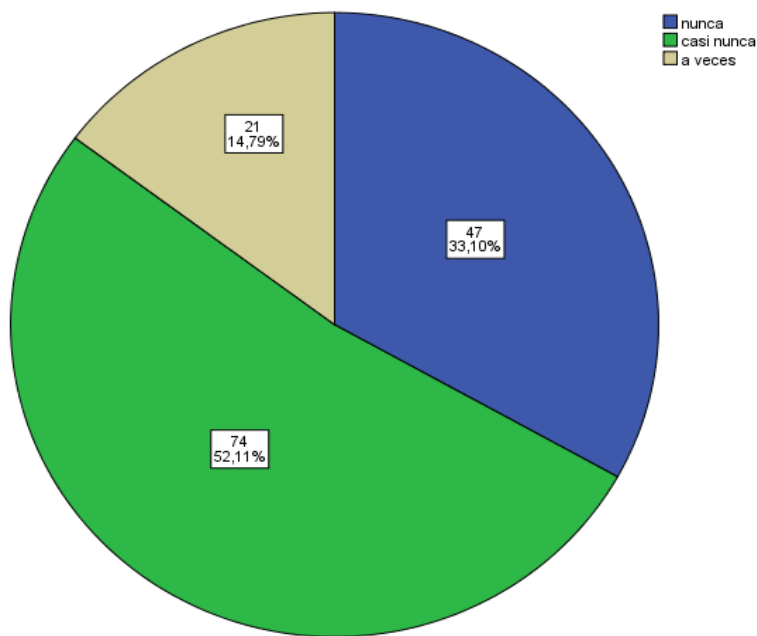
- Indicador optimismo

**Tabla N° 15 Optimismo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	47	33,1	33,1	33,1
Casi nunca	74	52,1	52,1	85,2
A veces	21	14,8	14,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021

**Figura 15: Grafico del indicador Optimismo**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador optimismo, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 74 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 52% y la menor proporción de 21 colaboradores que respondieron que a veces, equivalente a un 15%.

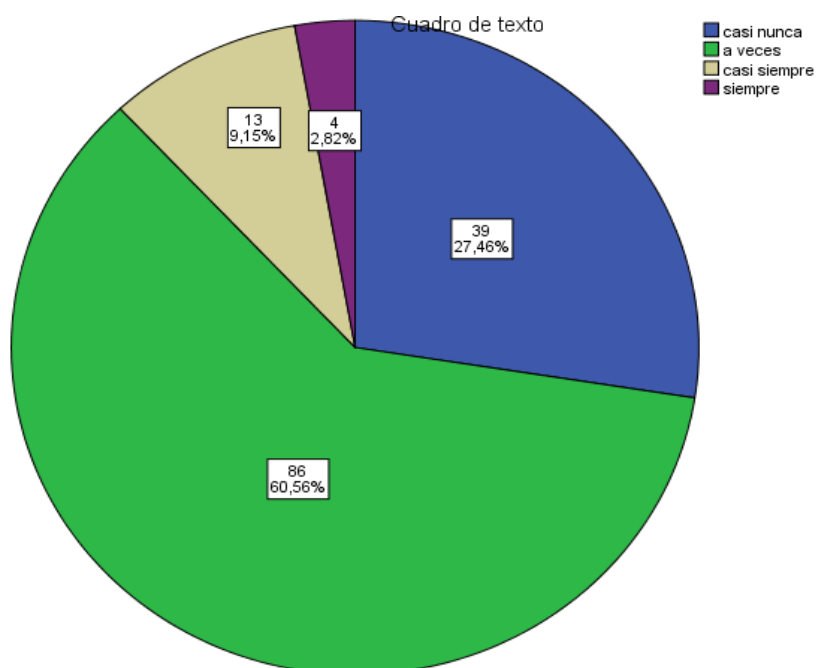
- Indicador espíritu de equipo

**Tabla N° 16 Espíritu de equipo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	39	27,5	27,5	27,5
A veces	86	60,6	60,6	88,0
Casi siempre	13	9,2	9,2	97,2
Siempre	4	2,8	2,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 16: Grafico del Espíritu d equipo**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador espíritu de equipo, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 86 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 61% y la menor proporción de 4 colaboradores que respondieron que nunca, equivalente a un 2,8%.

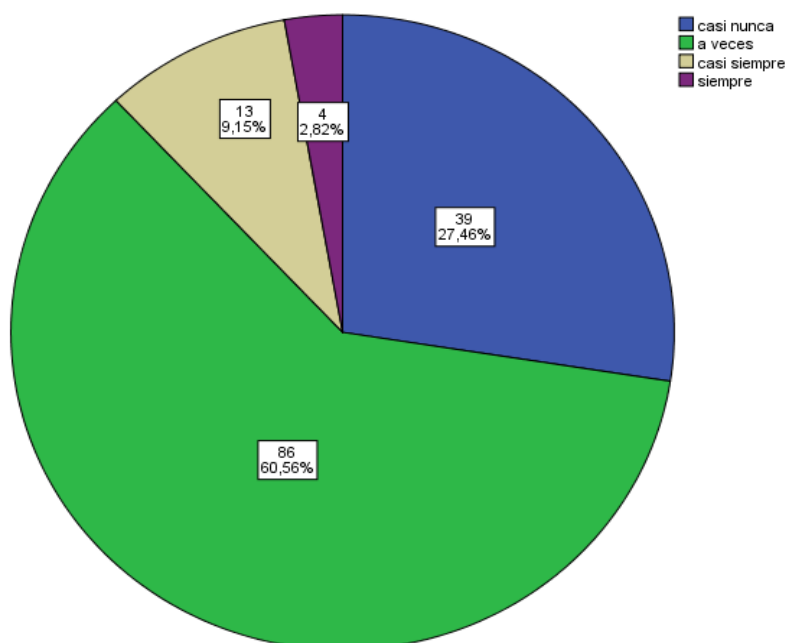
- Indicador de comunicación fluida

**Tabla N° 17 Comunicación fluida**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	39	27,5	27,5	27,5
A veces	86	60,6	60,6	88,0
Casi siempre	13	9,2	9,2	97,2
Siempre	4	2,8	2,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 17: Grafico del indicador Comunicación fluida**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador comunicación fluida, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 86 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 60,6% y la menor proporción de 4 colaboradores que respondieron que nunca, equivalente a un 2,8%.

#### 4.2.3 Dimensión de influencia idealizada o carisma

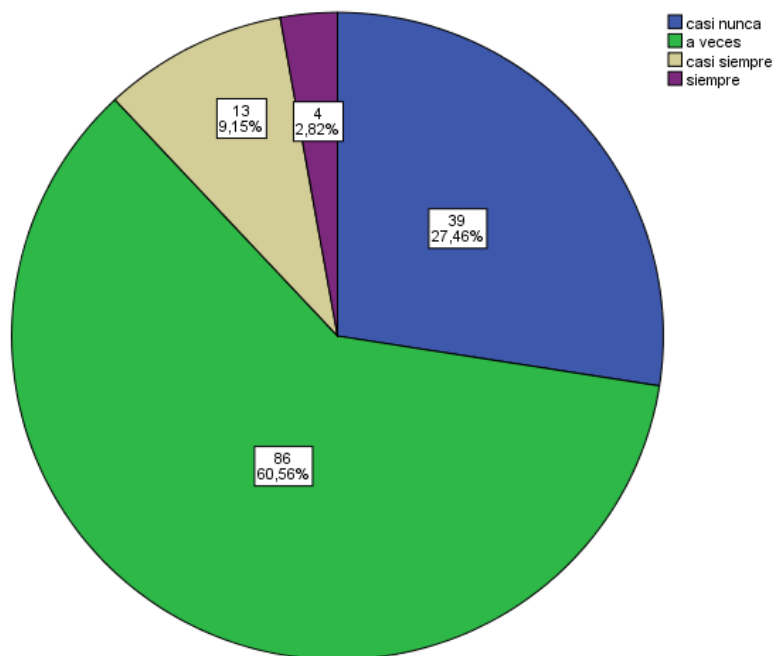
- Indicador respeto

**Tabla N° 18 Respeto**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	39	27,5	27,5	27,5
A veces	86	60,6	60,6	88,0
Casi siempre	13	9,2	9,2	97,2
Siempre	4	2,8	2,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021

**Figura 18: Grafico del indicador Respeto**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador respeto, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 86 colaboradores que respondieron a veces, equivalente del 60,6% y la menor proporción de 4 colaboradores que respondieron que nunca, equivalente a un 2,8%.

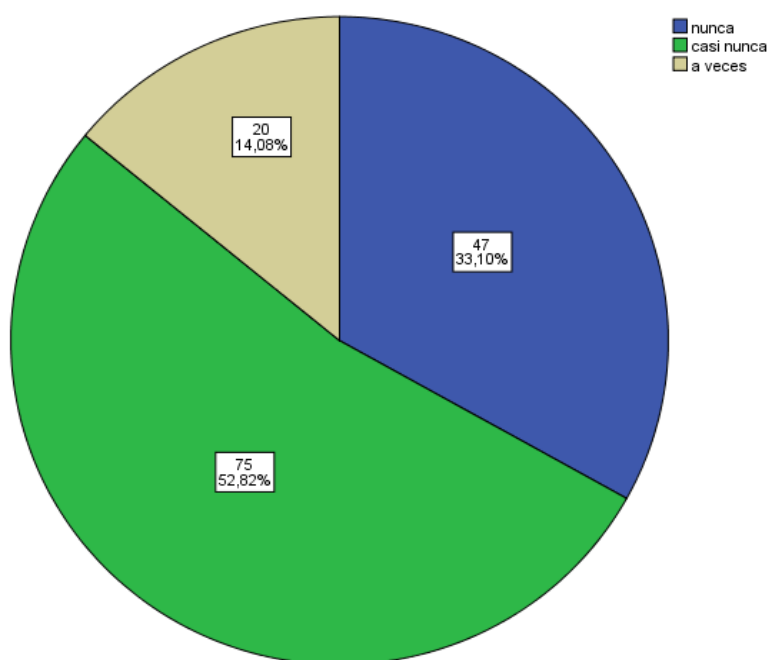
- Indicador confianza

**Tabla N° 19 Confianza**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	47	33,1	33,1	33,1
Casi nunca	75	52,8	52,8	85,9
A veces	20	14,1	14,1	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 19: Gráfico del indicador Confianza**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador confianza, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 75 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 52,9% y la menor proporción de 20 colaboradores que respondieron que siempre, equivalente a un 14,1%.

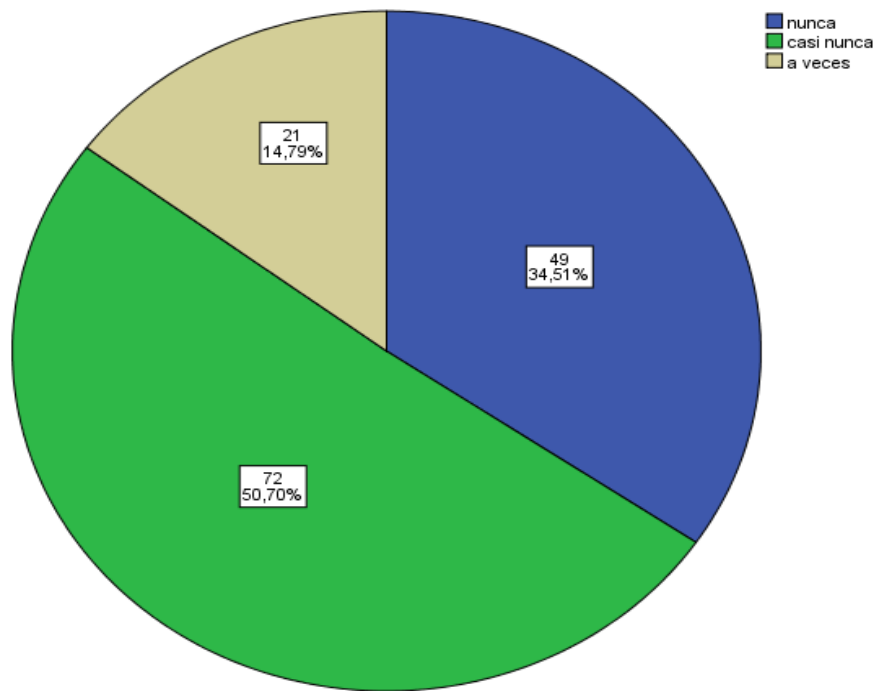
- Indicador seguridad

**Tabla N° 20 Seguridad**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	49	34,5	34,5	34,5
Casi nunca	72	50,7	50,7	85,2
A veces	21	14,8	14,8	100,0
Total	142	100,0	100,0	

Fuente: encuesta, agosto 2021.

**Figura 20: Grafico del indicador Seguridad**



**Interpretación:** En relación al análisis descriptivo del indicador seguridad, se observa que del 100% de la muestra encuestada, la mayor proporción corresponde a los 72 colaboradores que respondieron casi nunca, equivalente del 50,7% y la menor proporción de 21 colaboradores que respondieron que a veces, equivalente a un 14,8%.

### 4.3 Prueba de hipótesis general

- Planteamiento de hipótesis general

**H<sub>1</sub>** El capital emocional se relaciona directamente y en forma significativa con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**H<sub>0</sub>** El capital emocional no se relaciona directamente en forma significativa con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

- Calculo estadístico

**TABLA N° 21:** Correlación entre capital emocional y liderazgo transformacional

		Capital emocional	Liderazgo Transformacional
Capital emocional	Correlación de Pearson	1	,549**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	142	142
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,549**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	142	142

- Significativa Bilateral (P. VALOR): El valor de la probabilidad señala que la correlación es significativa (P-Valor < 0,005).
- Coeficiente de Correlación (r<sub>s</sub>): los resultados de la prueba estadística señalan que existe una correlación directa (positiva) con un grado de correlación calificado como (r<sub>s</sub>=0,549)



- Decisión: Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor <  $\alpha$ ) ( $0,00 < 0,05$ ), entonces se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternante ( $H_1$ ), es decir, si se relaciona directamente y en forma significativa el capital emocional y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

#### 4.4 Prueba de hipótesis específico

##### Prueba de hipótesis específica N°1

- Planteamiento de hipótesis

**H<sub>1</sub>** La autorregulación se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**H<sub>0</sub>** La autorregulación no se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

- Calculo estadístico

**TABLA N° 22:** Correlación entre autorregulación y liderazgo transformacional

		Autorregulación	Liderazgo Transformacional
Autoregulacion	Correlación de Pearson	1	,411**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	142	142
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,411**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	142	142

- Significativa Bilateral (P. VALOR): El valor de la probabilidad señala que la correlación es significativa (P-Valor < 0,005).
- Coeficiente de correlación ( $r_s$ ): Los resultados de la prueba estadística señalan que existe una correlación directa (positiva) con un grado de correlación calificado como ( $r_s = 0,411$ )
- Decisión: Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor <  $\alpha$ ) ( $0,00 < 0,05$ ), entonces se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternante ( $H_1$ ), es decir, si se relaciona directamente y en forma significativa la autorregulación y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

#### Prueba de hipótesis específica N°2

- Planteamiento de hipótesis

**$H_2$**  La motivación se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

**$H_0$**  La motivación no se relaciona directamente con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

- Cálculo estadístico

**TABLA N° 23:** Correlación entre motivación y liderazgo transformacional

		Motivación	Liderazgo Transformacional
Motivación	Correlación de Pearson	1	,303**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	142	142
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,303**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	142	142

- Significativa bilateral (P. VALOR): El valor de la probabilidad señala que la correlación es significativa (P-Valor < 0,005).
- Coeficiente de correlación ( $r_s$ ): Los resultados de la prueba estadística señalan que existe una correlación directa (positiva) con un grado de correlación calificado como ( $r_s = 0,303$ )
- Decisión: Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor <  $\alpha$ ) ( $0,00 < 0,05$ ), entonces se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternante ( $H_2$ ), es decir, si se relaciona directamente y en forma significativa la motivación y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

#### Prueba de hipótesis específica N°3

- Planteamiento de hipótesis

$H_3$  Las habilidades sociales se relacionan con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

$H_0$  Las habilidades sociales no se relacionan con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

- Calculo estadístico

**TABLA N° 24:** Correlación entre habilidades sociales y liderazgo transformacional

		Habilidades Sociales	Liderazgo Transformacional
Habilidades Sociales	Correlación de Pearson	1	,520**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	142	142
Liderazgo Transformacional	Correlación de Pearson	,520**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	142	142

- Significativa bilateral (P. VALOR): el valor de la probabilidad señala que la correlación es significativa (P-Valor < 0,005).
- Coeficiente de correlación ( $r_s$ ): los resultados de la prueba estadística señalan que existe una correlación directa (positiva) con un grado de correlación calificado como ( $r_s=0,520$ )
- Decisión: Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor <  $\alpha$ ) ( $0,00 < 0,05$ ), entonces se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternante ( $H_3$ ), es decir, si se relaciona directamente y en forma significativa las habilidades sociales y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.

## CAPITULO V.

### DISCUSIÓN

A partir de los datos obtenidos por la presente investigación, se puede comprobar que existe una relación directa y de forma significativa entre la variable capital emocional y la variable de liderazgo transformacional. De la misma forma se pudo comprobar la relación de las dimensiones de autorregulación, motivación y habilidades sociales de la variable capital emocional con la variable Liderazgo Transformacional en los directores de la Dirección Regional de Salud Huánuco 2020. lo cual se demostró haciendo uso del cuestionario como instrumento, la técnica de procesamiento de datos a través del programa SPSS, mediante el cual se elaboró tablas para describir la relación de ambas variables a través de frecuencias y porcentajes. Por lo cual se obtuvo aplicando el estadístico no paramétrico “ $r_s$ ” de Spearman la cual arroja resultados favorables para rechazar las hipótesis nulas. En la prueba de hipótesis general se obtuvo el resultado igual a 0.554 y el p valor o significancia bilateral = 0.000 menor que 0.05 (nivel de significancia), con este p valor se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis general.

En los antecedentes citados, la tesis con mayor relación es de Carolina Leonor Gallardo (2017) titulada la “*Inteligencia Emocional y el liderazgo Transformacional en los colaboradores de la empresa Cencosud, lima, 2017*”. Que tuvieron por objetivo hallar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa Cencosud, para lo cual expresaron que hicieron uso de la técnica de encuesta para la “recolección de datos, y se empleó como instrumento un cuestionario que incluye 18 ítems, en escala de valoración de Likert. Para obtener los resultados se tabuló, se analizó y se dio un estudio estadístico su población estudiada fue de 350 trabajadores de la empresa, la muestra fue de manera

probabilística obteniendo un resultado de 99 personas”. “Los resultados obtenidos fueron presentados por tablas y gráficos, posteriormente para contrastar la hipótesis hicieron usó el método de Chi cuadrado. demostrando que la inteligencia emocional se relaciona directa y positivamente con el liderazgo transformacional de la empresa cencosud”.

En cuanto al antecedente presentado por Bustamante, S; Kawakami, R, & Reátegui, S. en al año 2010 titulado la “*Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*”. Tuvo por objetivó examinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo de los gerentes bancarios en el Perú. Para ello manifestaron que aplicaron “el cuestionario BarOn EQ-i adaptado a la realidad peruana por la Dra. Ugarriza, para medir la inteligencia emocional; y el cuestionario MLQ 5X-Short, para medir los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y pasivo-evitativo)”; en la muestra se contó con 102 gerentes bancarios, donde a base a los resultados se comprobó una correlación positiva entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional, no existe una correlación significativa entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transaccional en los gerentes que participaron de la investigación”. Por otro lado, se encontró una relación negativa débil entre la inteligencia emocional y el estilo de liderazgo pasivo-evitativo. Coincidiendo con mi investigación presentada en base al estudio de la relación que existe entre la variable de la inteligencia emocional y el liderazgo transformacional.

Con respecto a Susana Garduño, con su tesis titulado “*El liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en una empresa mexicana de servicios administrativos*”. (tesis de maestría) tuvo como objetivo “conocer la relación que existe entre la inteligencia emocional, el tipo y las conductas de liderazgo en líderes

de una empresa mexicana de servicios administrativos de alcance internacional”. Se aplicó los instrumentos constituida por los Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A), el de conductas de líder (CONLID-A), así como el Perfil de Inteligencia emocional (PIEMO), para lo cual se tuvo la colaboración de 25 líderes, hombres y mujeres de los cuales los resultados obtenidos no comprobaron plenamente la hipótesis de trabajo.

Sin embargo, esta investigación complementa atributos en los líderes, “tales como el control de impulsos, el optimismo, la habilidad social, la expresión emocional, la autoestima y la nobleza”; que coinciden con las dimensiones de mi investigación que forman parte de mi variable capital emocional.

Así mismo en la investigación presentada por Susana Garduño, manifestó que los líderes participantes, “mostraron una expresión de emoción, identificación y comprensión de las emociones en ellos mismos, lo cual da un mayor control y regulación de las emociones de sí mismos y la de los demás”. También identificaron que existen una correlación positiva entre las tres conductas de liderazgo: aquellos líderes que están orientados a la tarea, a la creación de relaciones y aquellos orientados al cambio; es decir, que tienen la flexibilidad de responder y adaptarse a los cambios de sus entornos, así como con la forma de no parar de producir y compartir sus visiones colectivas que generan entusiasmo y confianza en sus colaboradores, lo cual este accionar se asocia con un mejor desempeño en la creación de relación, en la confrontación de problemas dentro del área donde operan, en gestionar el cambio y en generar un agradable clima laboral.

## CONCLUSIONES

Primero: se ha comprobado que el capital emocional, se relaciona directamente y en forma significativa en el liderazgo transformacional en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco 2020.

Segundo: se ha comprobado que la dimensión de la autorregulación de la variable capital emocional, se relaciona directamente y en forma significativa en el liderazgo transformacional en la Dirección Regional de Salud Huánuco 2020.

Tercero: se ha comprobado que la dimensión motivación de la variable capital emocional, se relaciona directamente y en forma significativa en el liderazgo transformacional en la Dirección Regional de Salud Huánuco 2020.

Cuarto: se ha comprobado la dimensión de habilidades sociales de la variable capital emocional, se relaciona directamente y en forma significativa en el liderazgo transformacional en la Dirección Regional de Salud Huánuco 2020.



## SUGERENCIAS

Primero: se sugiere llevar a cabo talleres, programas de desarrollo y entrenamiento de inteligencia emocional y liderazgo para los directores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, aprendiendo y hacer uso oportuno del capital emocional y mejorar sus habilidades como líder.

Segundo: se sugiere a los líderes de la Dirección Regional de Salud Huánuco realizar talleres para sus colaboradores que les ayude y permita gestionar sus emociones e impulsos frente a situaciones inesperadas; impulsando a la mejora de soluciones de conflictos, con una lectura apropiada de sentimientos de los mismos colaboradores, como la de los demás, manejando la imagen personal y competencias del colaborador.

Tercero: se sugiere realizar encuestas mensuales para conocer las y evaluar las emociones de los colaboradores, con el fin de orientar y crear objetivos compartidos con la organización, mejorando el esfuerzo y entusiasmo del colaborador. Así mismo, se sugiere otorgar consideraciones individuales que motiven e impulsen al colaborador sobresalir.

Cuarto: se sugiere realizar reuniones de confraternidad, promoviendo la construcción de redes de trabajo y la socialización, mejorando la sinergia y colaboración para alcanzar metas colectivas. De la misma forma, se sugiere crear metas por áreas donde fortalezcan su relación, comunicación y energía para alcanzar metas grupales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbosa, C. (2013). *Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá*. Universidad y empresa, (25), 87-106.
- Bustamante, S; Kawakami, R, & Reátegui, S. (2010). *Inteligencia emocional y liderazgo en los gerentes bancarios del Perú*. (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú- Escuela de Graduados. Lima – Perú
- Carrasquero, C, L. (2010). *Aptitudes emocionales que inciden en el aprendizaje organizacional*. Centro de investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. Vol. 7 (1), 15-29.
- Chávez, D; Vargas, D, & Barbosa, L. (2011). *Liderazgo e Inteligencia Emocional en personas que ocupan jefaturas en una empresa de servicios*. Pontifica Universidad Javeriana, Facultad de Psicología. Bogotá, Bogotá-Colombia.
- Cordero, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. Revista Educación. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Garduño, S. (2014) *El liderazgo y su relación con la inteligencia emocional en una empresa mexicana de servicios administrativos*. (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Estado de México, México
- Gloria, P, & Astrid, U. (2012). *Liderazgo e Inteligencia Emocional en personas que ocupan jefaturas en una institución presentadora de servicios de salud en la ciudad de Bogotá*. (tesis de pregrado). Pontificia Universidad Javeriana – Facultad de Psicología, Bogotá-Colombia.

Goleman, D. (1996). *Inteligencia Emocional*. Kairos. Barcelona.

Goleman, D. (2005) *Liderazgo que obtiene resultados*. En Harvard Business School Publishing Corporation: America Latina.

Jácome, M. & Lapo, M. (2015, 05 de diciembre). El liderazgo y su evolución histórica. *ICE-FEE-UCSG*. Vol.9 (4), 11-16.

López, V. y Nevado, D. (2002). *El Capital Intelectual: Valoración y Medición*. Prentice-Hall: Madrid, España.

Manucci, M. (2014). *El capital emocional en las organizaciones*. ResearchGate. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/259976712>

Mendoza, M., & Ortiz, C., (1 de junio de 2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura Organizacional y eficacia de las empresas*. Revista de facultad de ciencias económicas: Investigación y Reflexión, (15)

Revilla, N. (2017). *Inteligencia emocional y liderazgo en docentes de la Universidad San Martín de Porres Filial Sur – Arequipa 2017*. (tesis de posgrado) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca – Perú.

Thomson, K. & Rodríguez, A. (2000). *El capital emocional*. España: ES

## ANEXOS

### ANEXO 01

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
P. General ¿De qué manera se relaciona el capital emocional y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?	O. General Identificar el grado de relación del capital emocional y el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.	El capital emocional se relaciona directamente y en forma significativa con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.	V. Asociada Capital emocional	El capital emocional es el grado en que las inteligencias emocionales de las personas en una organización se conjugan de manera integrada y armoniosa y se convierten en capital de una empresa. López J. (2016)	Autorregulación	. Autocontrol . Confiabilidad . Adaptabilidad Innovación	El cuestionario	Escala de LIKERT (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Neutro (2) A veces (1) Nunca
P. Especifico 1 ¿En qué medida se relaciona la autorregulación con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?	O. Especifico 1 Determinar en qué medida la autorregulación se relaciona con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.				Motivación	. Compromiso. . Optimismo . Iniciativa.		
P. Especifico 2 ¿En qué medida se relaciona la motivación con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?	O. Especifico 2 Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.				Habilidades sociales	. Manejo de conflicto . Colaboración . Habilidades de equipo		
P. Especifico 3 ¿En qué medida se relacionan las habilidades sociales con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020?	O. Especifico 3 Determinar en qué medida las habilidades sociales se relacionan con el liderazgo transformacional en los directores de la dirección regional de salud Huánuco 2020.		V. Supervisión Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía. Lerma (2007)	Estimulación Intelectual	Creatividad . Competencia . Habilidades . Conocimiento	El cuestionario	
		Motivación e Inspiración			. Optimismo . Espíritu de equipo . Comunicación fluida			
		Influencia Idealizada o Carisma			. Respeto . Confianza . Seguridad			

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ANEXO 02**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Fecha: 01/08/2021

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**

El presente es un trabajo de investigación es realizado para obtener el título profesional de Licenciada en Administración por la bachillera:

- Lisbeht Trujillo Jimenez

Para llevar a cabo este trabajo necesitamos la colaboración de los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco para el desarrollo de los cuestionarios que forman parte de la investigación. Su participación será anónima y sus respuestas confidenciales, la información que usted nos proporcione se utilizaran solamente para fines del presente trabajo, sin repercutir negativamente en su persona.

**Certificado de consentimiento**

“Yo he leído la información de esta página y consiento voluntariamente participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona.”

PARTICIPANTE: .....

DNI. ....

FIRMA .....

FECHA ...../...../.....

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN – HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Estimado colaborador (a)

La presente encuesta, tiene como finalidad recabar información relacionada con la investigación titulada: **“EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020”**. Al respecto, se le solicita que frente a las preguntas que a continuación se les presenta, marque con un aspa (X) en la alternativa que usted considere correcta. Se le agradece su participación.

ENCUESTA

N°	ITEMS	5	4	3	2	1
		Siempre	Casi	A veces	Casi nunca	Nunca
1	Controlo y reconozco la magnitud de mis emociones.					
2	Soy consciente al reconocer mis errores.					
3	Soy capaz de adecuarme ante los constantes cambios.					
4	Considero y apoyo a las nuevas ideas					
5	En ocasiones voy más allá de los intereses personales para el cumplimiento de metas en mi trabajo.					
6	Ante los obstáculos, busco mejorar y alcanzar mis objetivos.					
7	Por lo general, aprovecho y tomo acción a las oportunidades brindadas que me permiten avanzar profesionalmente.					
8	Me considero capaz de actuar con asertividad y tranquilidad ante una discusión.					
9	Mi equipo trabaja en forma equitativa e integra.					
10	Establezco lazos de relación para buscar la cooperación de mi equipo a la hora de trabajar.					

11	Mi líder propone y da libertad de hacer las cosas de nuevas maneras.					
12	Mi líder se esfuerza para alcanzar un objetivo con éxito.					
13	Confío en las habilidades de mi líder para llevar a cabo una determinada actividad.					
14	Mi líder se mantiene actualizado con los conocimientos requeridos para el trabajo.					
15	Mi líder espera y juzga de forma optimista los resultados.					
16	Si un miembro de mi equipo de trabajo presenta dificultad al integrarse, mi líder genera confianza y apela al sentimiento de pertenencia.					
17	Mi líder comunica de una manera clara, creando una visión compartida.					
18	Mi líder demuestra respeto y reconocimiento hacia mi persona.					
19	Mi líder me inspira a ser honesto conmigo mismo y con los demás.					
20	En tiempos de incertidumbre mi líder demuestra y transmite seguridad al equipo.					

**ANEXO 04**

**VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N° 1**

“Cuestionario de .....” (CF).

Experto : Jorge Luis Jesús Aquino

Domicilio : Jr. José Carlos Mariátegui Mz “H” lote 7 - Amarilis

Especialidad del validador: Magister en Gestión y Negocios – Mención Gestión de Proyectos

**TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																				X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																		X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																				X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																		X			
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X	
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																				X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																		X			

OPINIÓN GLOBAL:.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO 95

FECHA: 19, noviembre de 2020

DNI: : 43333660

Celular N° : 912841338

FIRMA: 

E-mail : [jjesus@unheval.edu.pe](mailto:jjesus@unheval.edu.pe)



## VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N° 2

“Cuestionario de .....” (CF).

(Tesis)

Experto : Dr David Martel Zevallos

Domicilio : Santa Mz A Lote 29 Amarilis

Especialidad del validador: Doctor

**TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO**

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																				X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																				X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																				X	
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X	
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																			X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																				X	

OPINIÓN GLOBAL: ...Muy Buena.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

95

FECHA: 20/10/2020

DNI: : 22421436

Celular N° : 996254824

FIRMA:



E-mail : [dmartel@unheval.edu.pe](mailto:dmartel@unheval.edu.pe)

## VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN N°3

“Cuestionario de .....” (CF).

(Tesisista)

Experto : Dr. Rodolfo Valdivieso Echevarría

Domicilio : Jr. Aguilar 893-Huánuco

Especialidad del validador: Doctor en Administración Master en gerencia

### TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																		X		
2	Los ítems ayudan describir conductas.																			X	
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X		
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																		X		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																			X	
6	La organización de los ítems tienen una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																		X		

OPINIÓN GLOBAL: Se recomienda su aplicación.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO

90

FECHA: 03/11/2020

DNI: : 22408967

Celular N° : 962690995

FIRMA:



E-mail : [rvech20@unheval.edu.pe](mailto:rvech20@unheval.edu.pe)



*"Año de la Universalización de la Salud"*  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**

**RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0231-2020-UNHEVAL/FCAT.**

Cayhuayna, 29 de agosto de 2020.

Vistos los documentos que se adjuntan en un (01) folio;

**CONSIDERANDO:**

Que con solicitud virtual, de fecha 24.AGO.2020, la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas, quien solicita designación de Asesor de Tesis y propone al profesor, **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY**, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: *"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."*;

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: *"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"*;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHJEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

**SE RESUELVE:**

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY**, como Asesor de Tesis de la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, de la Facultad de Ciencias Administrativas, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** a la tesista y al docente asesor que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo a las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional, asimismo a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.
- 3° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Individual de la alumna precedente.
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesado y quienes corresponda.  
Regístrese, comuníquese y archívese.

  
Dr. David Julio Martel Zevallos

DECANO

**Distribución:**

UIFCAT/Asesora de Tesis(1)/Interesada(1)/Archivo.



**“Año de la Universalización de la Salud”**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**

**RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0015-II-2020-UNHEVAL/FCAT.**

Cayhuayna, 25 de setiembre de 2020

Visto los documentos que se acompañan en un archivo adjunto más el proyecto de tesis de pregrado;

**CONSIDERANDO:**

Que con Resolución de Decano N° 0231-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 29.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de la alumna, **LISBETH TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud virtual de 10.SET.2020, la tesista de pregrado, **LISBETH TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicitan designación de los miembros del Jurado Ad Hoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Individual intitulado **“EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020”**; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE**, del **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY**, como Docente Asesor de Tesis Colectiva de la recurrente, copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y el proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, de fecha 03.AGO.2017, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el **Artículo 14°** señala: **“El alumno que va a obtener el Título Profesional por la modalidad de tesis debe presentar, en el último año de estudios de su carrera profesional, el proyecto de Tesis, con el visto bueno del profesor de la asignatura de tesis o similar, solicitando al decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis. Con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión revisora Adhoc, integrada por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático”**;

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: **“Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario”**, debiendo emitirse la respectiva resolución.;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución Asamblea Universitaria N° 0012-2020-UNHEVAL-CEU de fecha 21 de agosto 2020, que reconoce la elección de la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana encargada de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

**SE RESUELVE:**

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual intitulado, , **“EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020”**presentada por la tesista de pregrado, **LISBETH TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas** Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:  
**Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO** **Especialista**  
**Dr. ROGER WILFREDO CÉSPEDES REVELO** **METODÓLOGO**
- 2° **DISPONER** para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesados (as).  
Regístrese, comuníquese y archívese.

  
**Dra. Mélida Sara Rivero Lazo**  
**DECANA (e)**



**RESOLUCIÓN DE DECANO N° 087-A-II-2020-UNHEVAL/FCAT.**

Cayhuayna, 21 de noviembre de 2020

Visto los documentos que se acompañan en un archivo adjunto más el proyecto de tesis de pregrado;

**CONSIDERANDO:**

Que con Resolución de Decano N° 0231-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 29.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Individual de la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0015-II-2020-UNHEVAL/FCAT. De fecha 25.SETT.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual, titulado intitulado **"EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"**; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los profesores **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO**, Especialista y **Dr. ROGER WILFREDO CÉSPEDES REVELO**, Metodólogo;

Que con INFORME S/N, recepcionado el 12.OCT.2020 la **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO**, Especialista y el INFORME S/N. de fecha 13.OCT.2020 del **Dr. ROGER WILFREDO CÉSPEDES REVELO**, Metodólogo; en condiciones de miembros del Jurado Ad Hoc, habiendo revisado el proyecto de Tesis Individual titulado **"EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"**; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; emiten su Dictamen con opinión **FAVORABLE** y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL;

Que en concordancia al Art. 15° del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, que expone: **"Con el informe favorable de la Comisión Revisora Ad hoc el Decano emitirá la Resolución aprobando el Proyecto de Tesis (Ver Anexo N° 01). En el libro de Proyectos de Tesis de la Facultad, se registrará el Título del Proyecto de Tesis, el nombre del autor y del asesor, el número de la resolución y las observaciones. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en el Instituto de Investigación de la Facultad...". Asimismo, el Art. 16° señala: "Las facultades establecerán en su Reglamento Interno de Grados y Títulos el plazo mínimo para que el alumno proceda a desarrollar su Proyecto de Tesis. Si no lo desarrollara en un plazo de un año, debe presentar un nuevo Proyecto de Tesis"; y;**

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución Asamblea Universitaria N°0012-2020-UNHEVAL-CEU de fecha 21 de agosto 2020, que reconoce la elección de la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana encargada de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;;

**SE RESUELVE:**

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Individual y su estructura de desarrollo titulada, titulado **"EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"**; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de **Turismo y Hotelería**, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. **Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.**
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las interesadas y a quienes correspondan.  
Regístrese, comuníquese, archívese.

**Dra. Mérida Sara Rivero Lazo**  
DECANA (e)





*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019SUNEDU/C  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

**RESOLUCIÓN N° 0384-2021-UNHEVAL/FCAT-D.**

Cayhuayna, 17 de noviembre de 2021

Visto los documentos que se acompañan en un archivo digital;

**CONSIDERANDO:**

Que con Resolución de Decano N° 0231-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 29.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0015-II-2020-UNHEVAL/FCAT. De fecha 25.SETT.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva, titulado intitulado **"EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"**; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los profesores **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO**, Especialista y **Dr. ROGER WILFREDO CÉSPEDES REVELO**, Metodólogo;

Que, con Resolución N°087-A-2020-UNHEVAL/FCAT-D, de 21.NOV.2020, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectivo y su estructura de desarrollo titulada, **"EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"**; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud virtual presentado por la tesista, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicita ampliación de plazo para presentar el informe final del borrador de tesis, por el periodo de tres (3) meses más a partir de la emisión de la presente Resolución, fundamentando limitaciones para desarrollar el proyecto, así como por motivos de salud ocasionado por el COVID 19;

Que, en la parte Primera de Disposiciones Finales del precitado Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL, establece: **"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento serán resueltos por el Decano de la facultad en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento,"**;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020.

**SE RESUELVE:**

- 1° **AUTORIZAR** la ampliación de plazo, por el periodo de tres meses, por los considerandos expuestos en la presente resolución, para presentar el informe final del borrador de tesis del Proyecto de Tesis Individual titulada: **"EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"**; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo.
- 2° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese, archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo  
**DECANA**

**Distribución:**

Docente Asesor (1)/Interesados (1)/Archivo



**RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0398-2021-UNHEVAL/FCAT.**

**Cayhuayna, 29 de noviembre de 2021**

Visto los documentos que se acompañan en un (1) folio más el Borrador de Tesis;

**CONSIDERANDO:**

Que con Resolución de Decano N° 0231-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 29.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0015-II-2020-UNHEVAL/FCAT. De fecha 25.SETT.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**"; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los profesores **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO**, Especialista y **Dr. ROGER WILFREDO CÉSPEDES REVELO**, Metodólogo;

Que, con Resolución de Decano N°087-A-II-2020-UNHEVAL/FCAT, se aprobó el Proyecto de Tesis individual intitulado, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**", presentado por la ex alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud presentado por la ex alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicita designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador de Tesis individual intitulado, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**" acompañando copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 1538-2020-UNHEVAL, de fecha 14.SET.2020, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 41° señala:..."**el tesista solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado**" Así mismo el Art. 39° señala: ..."El Jurado estará compuesto de: **Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles**";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018 UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,



**SE RESUELVE:**

- 1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Individual, "EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"; Adjunta el INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE presentado por la alumna, LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:
- |                                       |                    |
|---------------------------------------|--------------------|
| <b>Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO</b>   | <b>PRESIDENTE</b>  |
| <b>Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO</b>      | <b>SECRETARIO</b>  |
| <b>Mg. ROCÍO RASMUZZEN SANTAMARÍA</b> | <b>VOCAL</b>       |
| <b>Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO</b>    | <b>ACCESITARIO</b> |
- 2° **DSPONER** para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo  
**DECANA**

**Distribución:**

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (1)
- Archivo





**RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0427-2021-UNHEVAL/FCAT-D.**

Cayhuayna, 17 de diciembre de 2021

Visto los documentos que se acompañan en dos (02) archivos virtuales más el borrador de tesis;

**CONSIDERANDO:**

Que, con RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución;

Que con Resolución de Decano N° 0231-2020-UNHEVAL/FCAT, de fecha 29.AGO.2020, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Individual de la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0015-II-2020-UNHEVAL/FCAT. De fecha 25.SETT.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**"; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los profesores **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Especialista y Dr. ROGER WILFREDO CÉSPEDES REVELO, Metodólogo**;

Que, con Resolución de Decano N°087-A-II-2020-UNHEVAL/FCAT, se aprobó el Proyecto de Tesis individual intitulado, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**", presentado por la ex alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0398-2021-UNHEVAL/FCAT. del 29.NOV.2021 se **DESIGNÓ** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y presentación del Informe que amerita para proseguir con el trámite respectivo para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Individual, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**"; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la alumna, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores: **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Presidente; Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Secretario; Mg. ROCÍO VERÓNICA RASMUZZEN SANTAMARÍA, Vocal y Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO, Accesitario**;

Que, con INFORME S/N emitido el 30.NOV.2021 emitido por la Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO,, **Presidente**, INFORME S/N emitido el 30.NOV.2021, por el **Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO, Secretario** y el INFORME N°011-2021- RVRJ-JT-EPCA-FCAT-UNHEVAL Vocal, emitido por la **Mg. ROCÍO VERÓNICA RASMUZZEN SANTAMARÍA**, emitido el 08.NOV.2021 en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de Tesis Individual, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**"; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** presentado por la tesista, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mérida Sara la tesista, **LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicita se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su Tesis Individual, "**EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020**"; Adjunta el **INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE** toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el **MIÉRCOLES 22 DE DICIEMBRE DE 2021, a las 09:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N°1893-2021-UNHEVAL, de fecha 17.AGO.2021, Artículo 64° que señala: "El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación, la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Trabajo Académico, según corresponda en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad valdizana en general y a la comunidad de la Facultad en particular". Asimismo, el Artículo 65° señala: "La sustentación se efectuará en acto público, en el lugar, fecha y hora previamente señalados en la correspondiente resolución. Las actas de sustentación deberán ser llenas y firmadas por los miembros del Jurado y entregadas por el Secretario del Jurado a la Secretaria del Decano, juntamente con los ejemplares del Trabajo de Investigación, la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Trabajo Académico, según corresponda";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

**SE RESUELVE:**

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación virtual utilizando la plataforma de videoconferencia CISCO, de Tesis Individual, "EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"; Adjunta el INFORME N° 004-2020-UNHEVAL/FCAT/ZCE presentado por la alumna, LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; para el día **MIÉRCOLES 22 DE DICIEMBRE DE 2021, a las 09:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo a la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera::

<b>Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO</b>	<b>PRESIDENTE</b>
<b>Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO</b>	<b>SECRETARIO</b>
<b>Mg. ROCÍO RASMUZZEN SANTAMARÍA</b>	<b>VOCAL</b>
<b>Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO</b>	<b>ACCESITARIO</b>

- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a las interesadas.

Regístrese, comuníquese, archívese

**Dra. Mélida Sara Rivero Lazo**  
**DECANA**





**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS  
 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN  
 MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los veintidos días del mes de diciembre del año 2021, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL: <https://unheval.webex.com/unheval-j.php?MTID=mb63cbe1cah0aed261702de57edd613a3> a las nueve horas, y en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0427-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 17.DIC.2021, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0979-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis individual "EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020", presentado por la tesisista LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ, de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; siendo Asesor de Tesis el profesor, Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY, designado con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0231-2021-UNHEVAL/FCAT., de fecha 29.AGO.2021 procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0398-2021-UNHEVAL/FCAT. del 29 de noviembre de 2021:

- |  |                    |
|--|--------------------|
| <b>Dra.MÉLIDA SARA RIVERO LAZO</b>             | <b>PRESIDENTE</b>  |
| <b>Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO</b>               | <b>SECRETARIO</b>  |
| <b>Mg. ROCÍO VERÓNICA RASMUZZEN SANTAMARÍA</b> | <b>VOCAL</b>       |
| <b>Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO</b>             | <b>ACCESITARIO</b> |

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
LISBEHT TRUJILLO JIMENEZ	17	17	17	17	DIECISIETE

**OBSERVACIONES:**

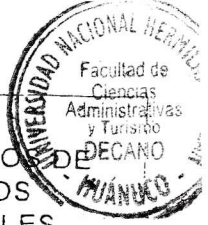
Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas....., en fe de lo cual firmamos.

Dra. Melida Sara Rivero Lazo  
 PRESIDENTE

Dr. Roger Céspedes Revelo  
 SECRETARIO

Dr. Jorge Luis Jesús Aquino  
 VOCAL





UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACÁDEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	10 de 13

## ANEXO 2

### AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellidos y Nombres: TRUJILLO JIMENEZ, LISBEHT

DNI: 72510209 Correo electrónico: lisbehttrujillojimenez35@gmail.com

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular 903535869 Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_ Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Teléfonos: Casa \_\_\_\_\_ Celular \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Pregrado	
Facultad de:	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO</u>
E. P. :	<u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</u>

Título Profesional obtenido:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Título de la tesis:

EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS INVESTIGACIÓN PARA OPTAR GRADOS ACADEMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES			
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN		RESPONSABLE DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL	0.0	06/01/2017	11 de 13

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autor(es):

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción del Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo

Al elegir la opción "Público", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web [repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe), por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma:

16/02/2022

Firma del autor y/o autores:

72510209

## **NOTA BIOGRÁFICA**

Lisbeht Trujillo Jimenez

Nació en Huánuco en el año 1998, hija de Eduardo Trujillo Romero y Sira Jimenez Esquivel. Sus estudios de educación primaria y secundaria los realizó en su ciudad natal y su educación superior lo realizó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan, obteniendo bachiller y título profesional de Licenciada en Administración. Ha sido apoyo en secretaria de la escuela de POSGRADO- UNHEVAL, realizó sus prácticas pre profesionales en la Cámara de Comercio de Huánuco, actualmente desempeñándose como Representante de servicios en la Financiera Crediscotia. La meta propuesta es seguir desarrollándose y crecer profesionalmente para lograr aquello que tiene por objetivo.



**CONSTANCIA DE APTO DE SIMILITUD**  
**N°006-2022-FCAT-UNHEVAL-DUI**

De acuerdo al Reglamento General de Grados y Títulos modificado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 1893-2021-UNHEVAL de fecha 17 de agosto de 2021 y en atención a la 3era. Disposición Complementaria, donde estipula que los trabajos de investigación y tesis de pregrado deberán de tener una similitud máxima del 30%.

El Director de la Unidad de Investigación de la FCAT-UNHEVAL, **hace CONSTAR** que después de aplicado el Software Turnitin, se evidencia una similitud del **27%** encontrándose bajo los parámetros reglamentarios, en consecuencia se considera **APTO**, adjuntando el reporte de similitud.

**Tesis para optar el título Profesional de Licenciado en Administración**  
**"EL CAPITAL EMOCIONAL Y EL LIDERAZGO**  
**TRANSFORMACIONAL EN DIRECTORES DE LA DIRECCIÓN**  
**REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2020"**

**Tesista(s)**

Bach. TRUJILLO JIMENEZ, Lisbeht

**Asesor**

Dr. ZEVALLOS CHOY, Edward Luis

Se expide la presente constancia para fines pertinentes.

Huánuco, 02 de febrero de 2022.



Dr. Edward L. Zevallos Choy  
Director de la Unidad de Investigación  
FCAT - UNHEVAL



TESIS 1 - TRUJILLO LISBEHT.pdf  
28 ene 2022  
16174 palabras/98062 caracteres

Lisbeth Trujillo

## TESIS 1 - TRUJILLO LISBEHT.pdf

### Resumen de fuentes

**27%**

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	5%
2	repositorio.uigv.edu.pe INTERNET	4%
3	hdl.handle.net INTERNET	1%
4	repositorio.une.edu.pe INTERNET	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	1%
6	www.slideshare.net INTERNET	1%
7	ri.uaemex.mx INTERNET	1%
8	cibertesis.unmsm.edu.pe INTERNET	<1%
9	tesis.pucp.edu.pe INTERNET	<1%
10	core.ac.uk INTERNET	<1%
11	distancia.udh.edu.pe INTERNET	<1%
12	www.cursorhero.com INTERNET	<1%
13	repositorio.unap.edu.pe INTERNET	<1%
14	1biblioteca.co INTERNET	<1%
15	Universidad César Vallejo el 2016-03-04 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
dieciséis	es.scribd.com INTERNET	<1%
17	Universidad Nacional del Centro del Perú el 2017-07-20 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
18	repositorio.ug.edu.ec INTERNET	<1%
19	www.scribd.com INTERNET	<1%
20	Universidad Cesar Vallejo on 2019-02-27 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
21	repositorio.upt.edu.pe INTERNET	<1%
22	pt.slideshare.net INTERNET	<1%
23	repositorio.uancv.edu.pe INTERNET	<1%
24	Universidad Internacional de la Rioja on 2013-03-27 TRABAJOS ENTREGADOS	<1%