



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo Resonante Y Inteligencia Social En Los Jefes De
Los Establecimientos De Salud En La Red De Salud
Pataz,2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Lescano Sacramento, Roxana Maribel (**ORCID: 0000-0002-7733-7379**)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (**ORCID: 0000-0003-2833-5665**)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección De Los Servicios De Salud

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Con amor, admiración y gratitud a los mejores de los mejores, mis padres, Carlos Lescano Ruíz y Luz Sacramento Ramos, quienes a lo largo de mi vida son guía y ejemplo de lucha constante. Papitos, gran parte de mi felicidad es tenerlos en mi vida, los adoro.

Con amor y más amor al compañero de mi vida, Adner Miranda Ramos, por ser mi complemento perfecto, por las alegrías y las tristezas compartidas en el momento preciso. Estuviste en mi pasado, hoy eres mi presente y siempre serás mi futuro, te amo.

Con amor a mi engréida Mia Miranda Lescano, por ser el capítulo más lindo en mi vida, quien con su inocencia y ocurrencias me hace sonreírle a la vida. Hijita mía eres fuente de inspiración para seguir siempre adelante por ti y para ti, te quiero mucho.

Con cariño y estima a mis amigos Elvis, Francis y Karin, por el empuje para seguir avanzando justo en el momento dónde más los necesito. Siempre serán más que amigos, confidentes y cómplices en la aventura de la vida.

ROXANA MARIBEL LESCANO SACRAMENTO

Agradecimiento

A Dios que es luz y esperanza en cada momento de mi vida.

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, que me acogió para continuar desarrollándome profesionalmente, así mismo a los maestros y maestras que impartieron sus conocimientos y experiencias.

A mi asesora, con cariño y respeto le expreso un profundo agradecimiento por su preocupación y dedicarme su valioso tiempo para la elaboración de la presente investigación.

Finalmente, un agradecimiento especial a la directora ejecutiva y a los jefes de los establecimientos de salud de la Red de Salud Pataz, quienes me apoyaron con su participación para llevar con éxito la presente investigación.

LA AUTORA

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2 Variable y operacionalización de las variables.....	23
3.3 Población (criterios de selección), población muestral, unidad de análisis.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5 Procedimientos.....	30
3.6 Método de análisis de datos.....	30
3.7 Aspectos éticos.....	30
IV. RESULTADOS.....	32
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1 Liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, 2021	32
tabla 2 Inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, 2021	33
tabla 3 Liderazgo resonante y inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz,2021	34
tabla 4 Inteligencia social y dimensión estilo visionario del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz,2021	35
tabla 5 Inteligencia social y dimensión estilo coaching del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz,2021	36
tabla 6 Inteligencia social y dimensión estilo afiliativo del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz,2021	37
tabla 7 Inteligencia social y dimensión estilo democrático del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz,2021	38
Tabla 8 Prueba de normalidad-Kolmogorov Smirnov.....	

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de determinar si existe relación entre el liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, abril - junio 2021. El diseño de investigación fue descriptiva – correlacional simple, participaron en la investigación la población total constituida por 33 jefes de los establecimientos de salud de la Red de Salud Pataz. Para medir la variable Liderazgo Resonante se aplicó el cuestionario de Liderazgo de 40 preguntas, que fue diseñado por Coasaca (2018) y para la variable Inteligencia Social se aplicó el cuestionario de Inteligencia social de 11 reactivos de Carrillo, Rivera, Bonilla y Riveros (2019). Los resultados mostraron que los jefes de los establecimientos de salud presentan un 85% alto y 15% medio de Liderazgo Resonante; así mismo sobre la Inteligencia Social el 70% presenta alto, 27% muy alto y 3% moderado. Se encontró que el Liderazgo Resonante y la Inteligencia Social presentan una correlación positiva moderada según el coeficiente de correlación de Pearson (0,628**) y un nivel de significancia ($p=0.000$) en la Red de Salud Pataz; además, la dimensión estilo visionario de liderazgo resonante tiene una correlación positiva moderada con la inteligencia social (0.536**); a su vez, la dimensión estilo coaching de liderazgo resonante tiene una correlación positiva moderada con la inteligencia social (0.607**); así también, la dimensión estilo afiliativo de liderazgo resonante tiene una correlación positiva moderada con la inteligencia social (0.533**) y finalmente la dimensión estilo democrático de liderazgo resonante tiene una correlación positiva baja con la inteligencia social (0.395*). Se concluye que, el liderazgo resonante se relaciona con la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

Palabras clave: liderazgo, resonante, inteligencia, social.

Abstract

The objective of the research was to determine if there is a relationship between resonant leadership and social intelligence in the heads of health facilities in the Red De Salud Pataz, April - June 2021. The research design was descriptive - simple correlational, they participated in the research the total population constituted by 33 heads of the health establishments of the Pataz Health Network. To measure the Resonant Leadership variable, the Leadership questionnaire of 40 questions was applied, which was designed by Coasaca (2018) and for the Social Intelligence variable, the Social Intelligence questionnaire of 11 items by Carrillo, Rivera, Bonilla and Riveros (2019) was applied. The results showed that the heads of the health establishments present 85% high and 15% medium Resonant Leadership; Likewise, on Social Intelligence, 70% present high, 27% very high and 3% moderate. Resonant Leadership and Social Intelligence were found to present a moderate positive correlation according to the Pearson correlation coefficient (0.628 **) and a level of significance ($p = 0.000$) in the Pataz Health Network; Furthermore, the visionary style dimension of resonant leadership has a moderate positive correlation with social intelligence (0.536 **); in turn, the resonant leadership coaching style dimension has a moderate positive correlation with social intelligence (0.607 **); likewise, the resonant leadership affiliative style dimension has a moderate positive correlation with social intelligence (0.533 **) and finally, the democratic style dimension of resonant leadership has a low positive correlation with social intelligence (0.395 *). It is concluded that resonant leadership is related to social intelligence in the heads of health facilities in the Pataz Health Network.

Keywords: leadership, resonant, intelligence, social.

I. INTRODUCCIÓN

En estos últimos tiempos la administración del sistema de salud es un gran reto de impactantes cambios, anteriormente las aptitudes eran imprescindibles, hoy nuevas habilidades orientadas a perfiles integrales y las competencias sociales ocupan ese lugar; ante ello, surge la inteligencia social como clave para llevar con éxito los objetivos que se emprenden mediante un liderazgo resonante, según Goleman (2016).

Bajo este escenario, la Organización Mundial de la Salud considera como un elemento constitutivo del sistema de salud al liderazgo, citando con más frecuencia a la falta de capacidad para liderar y gerenciar en todos los niveles del sector sanitario, como una limitación determinante hacia una mejor cobertura de los servicios con calidad y logro de objetivos del desarrollo del milenio. En estos últimos años, la inversión realizada por el sector público es muy poco en liderazgo, siendo necesario para impulsar el desarrollo, integrar y potenciar las sinergias entre ellos y animarlos a trabajar en equipo (Organización Mundial de la Salud, 2006).

Por otro lado, la inteligencia ha emergido como un dominio independiente, orientado a la medición de productos o resultados; así, la inteligencia social empieza a revalorizarse, aun cuando ya se conocía desde la década de los 90 con la Psicología Organizacional como inteligencia general aplicada a situaciones sociales. Hoy, las personas están altamente predispuestas a desarrollar herramientas para manejar sus relaciones, mediante la inteligencia social, según Goleman (2016).

Ante lo complejo del mundo gerencial, es de interés buscar estilos de liderazgo en las relaciones sociolaborales. En Europa, el liderazgo se ha posicionado como un modelo de excelencia, tal como lo refiere la Fundación Europea hacia la Gestión de la Calidad (EFQM); de la misma forma, para la organización del sector salud como lo describe la Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations (JCAHO) y según las Normas ISO 9001, el liderazgo

ocupa el segundo lugar (Ayuso , 2007); mientras que, la doctrina de las inteligencias en Europa es considerada desde un enfoque más teórico bajo la acción de los recursos al servicio del estado moderno (Navarro, 2016).

Así mismo, en Reino Unido la Academia de Liderazgo del Servicio Nacional de Salud (NHS) en el año 2013 impone un modelo de liderazgo que fortalece a los profesionales de la salud para pasar a ser líderes, tengan o no asignación de funciones de jefatura. En el caso de Estados Unidos, el liderazgo resonante goza de repercusión especial y cuya influencia tomada como legado cultural en Europa y en España como un liderazgo plausible (Ayuso,2016).

Por otra parte, la experiencia del modelo iberoamericano de excelencia en la gestión para las administraciones públicas, además de servir de modelo de referencia en comportamiento y rendimiento para los demás, también apuestan por que los líderes promuevan y estimulen a sus colaboradores, creando condiciones apropiadas para la mejora continua y la innovación, a través del liderazgo (Fundación Iberoamericana para la Gestión de la Calidad,2019).

En México el Instituto Nacional De Salud Pública considera importante la provisión de recursos humanos con capacidad de liderazgo para satisfacer las demandas actuales y futuras en salud, reflejado en la existencia de avances en el desarrollo del liderazgo en salud; tal es el caso que, las escuelas de salud pública, medicina, enfermería incluyen en su curriculum programas de liderazgo y gerencia, además de una red de líderes; aun cuando en los servicios de salud las ciencias gerenciales aplicadas está en etapa de infancia, dado que esta disciplina tiene menos de 100 años (Molina, 2017).

Por otro lado, Center For Creative Leadership e Índice Global De Competitividad del Talento (GTCL), en el 2006 reportan que el 84 % del personal de salud reciben más oportunidades de desarrollo de capacidades, inversión importante para obtener el reconocimiento como persona con liderazgo. En países de Latinoamérica, tales como Brasil, Chile y Argentina, consideran a la salud una prioridad y al liderazgo como una característica importante en las

organizaciones, simbolizando un acto de inteligencia social, según la Compañía líder Mundial en Recursos Humanos (ADECCO) y Human Capital Leadership Institute of Singapore (2013).

De la misma manera, en Chile el liderazgo ocupa una posición predominante por sus resultados obtenidos en el pilar de crecimiento, con un sólido "techo" de talento para una correcta gerencia, lo que se atribuye a que existen organizaciones que consideran a la inteligencia social como su capital más importante (GTCL, 2017).

Así también, el Perú se ubica en el puesto 59 en ranking del talento mundial, de un total de 61 países, en el que se analiza la efectividad en desarrollar profesionales líderes, según datos publicados en el Diario Gestión (2017).

En el marco de la Modernización y Descentralización de la Gestión del Estado, con el fin de sostener una administración profesional y moderna, se establecen los cargos elementales de una organización para lograr en el personal del Ministerio de Salud (MINSA) mayores niveles de eficacia y eficiencia (MINSA, Resolución Ministerial N°516-2012/MINSA, 2012). Bajo este contexto, la autoridad civil SERVIR tiene como una función crucial fortalecer gestión de personas al identificar, desarrollar y mantener recursos humanos competentes y comprometidos, tras la implementación y cumplimiento del modelo de gestión por competencias; sin embargo, otros refieren que aún mantiene el reto, debido a la crisis de liderazgo, delimitado por los conocimientos, actitudes y habilidades como particularidades que se manifiestan en conductas perceptibles hacia el éxito del cumplimiento de su función, como componente diferenciador en una organización (SERVIR, 2018).

Con respecto a lo anteriormente señalado, el MINSA a través del Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud (PLANDES) 2018-2021, implementó los lineamientos de política de recursos humanos en salud, relacionado con el liderazgo, mediante el desarrollo de capacidades para planificar, organizar, conducir, ejecutar y

controlar, con el objetivo de asegurar que los prestadores de servicios de la salud tengan las competencias humanas y profesionales correctas y necesarias para responder satisfactoriamente a las necesidades de salud (MINSA, PLANDES Bicentenario 2018-2021, 2019).

Así mismo, en la región La Libertad, las Instituciones Prestadoras De Servicios De Salud (IPRESS), están direccionadas con el fin de satisfacer de manera sostenible con liderazgo y equidad la atención en salud; sin embargo, otros en el campo refieren que prevalecen lineamientos enfocados a la cantidad más que a la calidad de atención, reflejados en mecanismos rutinarios, compromisos aislados, climas laborales estresantes; debido a un pobre liderazgo y débiles relaciones humanas.

Atendiendo a estas consideraciones, la provincia de Pataz no escapa de esta realidad, evidenciado anteriormente un deterioro progresivo de la atención, trabajadores de la salud desmotivados, desintegración de los servicios, poca producción y bajas coberturas de indicadores sanitarios; dirigidos por personas elegidas en su mayoría por cargos de confianza, según el área de recursos humanos; sin embargo, ante la coyuntura actual los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz vienen sumándose a las intervenciones de los cambios establecidos por la Gerencia Regional De Salud La Libertad en coordinación con la Red De Salud Pataz, centrándose en como puedan fortalecer competencias, fomentar relaciones humanas saludables, para el logro de objetivos organizacionales orientados por el liderazgo resonante y la inteligencia social. Al respecto de esta realidad, se enuncia el problema de investigación ¿Existe relación entre el liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021?

La investigación se justifica, por la conveniencia, porque persigue optimizar el liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, y por consiguiente implementar planes de mejora continua para el desarrollo individual y organizacional.

Acerca de la relevancia social, se pretende estimular el desarrollo del liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, sobre el manejo de competencias, estilos de liderazgo en procesos que involucran la conciencia y la facilidad social, propiciando una óptima gestión de desempeño.

En relación a las implicancias prácticas, se busca fortalecer el liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, brindando lineamientos estratégicos y así lograr los objetivos organizacionales.

Respecto al valor teórico, aspira reafirmar lo que menciona la teoría entre el liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, al tomar en consideración la búsqueda activa de experiencias y estudios para la correcta gestión en las organizaciones del siglo XXI, mismos que servirán de aporte a futuras investigaciones.

Sobre la utilidad metodológica, porque con la elaboración de los instrumentos permitirá conocer los resultados de ambas variables de estudio, los que contribuirán a descubrir las debilidades o deficiencias en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, de tal manera que se optimice, y poder tener una mejor dirección y control dentro de las organizaciones de la salud.

A propósito, como aporte a la gestión de los servicios de salud, la investigación ambiciona fortalecer el área de gestión de Recursos Humanos en la Red de Salud Pataz, en caso se mejore, se reflejará en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz una mejor producción, gestión y dirección organizacional.

Desde esta línea de trabajo, la investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, abril - junio

2021.Y como objetivos específicos: identificar el liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, identificar la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo visionario del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz , establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo coaching del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo afiliativo del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz , y establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo democrático del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz.

Así mismo se planteó como hipótesis: el liderazgo resonante se relaciona con la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, abril - junio 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el escenario de administrar el potencial humano en la dirección de los servicios de salud para el ejercicio del liderazgo y en pretender vincular ese particular modo de relacionarse que posee una persona, es que se busca administrar salud a través del talento humano con los apasionantes mundos del liderazgo resonante y la inteligencia social, estas variables están relacionadas de manera directa con la administración de los recursos humanos, propiciando la aparición de nuevos estilos de liderazgo y relaciones humanas saludables para el éxito de la organización .

En este marco, entre los trabajos de investigaciones encontrados en el ámbito internacional se tiene a Bawafa, Wong & Laschinger (2015, Canadá - Ontario), cuyo fin fue reconocer la influencia del liderazgo resonante en el empoderamiento estructural de los gerentes y la satisfacción laboral de las enfermeras de Ontario. Un estudio longitudinal, diseño transversal correlacional, cuya muestra fueron 1216 enfermeras. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 10 ítems. Se reportó que los gerentes tenían un liderazgo resonante moderado y las enfermeras un empoderamiento estructural moderado. A su vez el liderazgo resonante de los gerentes y el empoderamiento de las enfermeras explicaron un total del 36% de la variación en la satisfacción laboral. Se concluyó que, el liderazgo resonante de los gerentes se relacionó significativa y positivamente con el empoderamiento estructural ($R=0.51$) y satisfacción laboral ($R=0.43$) en las enfermeras de Ontario.

Así mismo tenemos el aporte de Buitrago, Hernández y Hernández (2017, Colombia - Barranquilla), cuyo fin fue reflexionar sobre el efecto dinamizador que el liderazgo resonante puede brindar en la gestión inteligente de las emociones en situaciones de crisis en organizaciones de Barranquilla. Un estudio cualitativo, descriptivo, cuya muestra fueron publicaciones científicas referente al liderazgo. Su instrumento de recolección de datos fue a través de la observación indirecta de documentos indubitados. En este estudio se reportó a los líderes resonantes como negociadores, donde todos se benefician. Se

concluyó que los líderes resonantes al abocar sus emociones a través de la gestión inteligente, consiguen fortalecer patrones comportamentales efectivos, a través de la negociación, logrando los objetivos propuestos en situaciones de crisis en organizaciones de Barranquilla.

También, a Cardeño, Cardeño, Buitrago y Hernández (2018, Venezuela - Zulia) en la investigación, cuyo fin fue reflexionar acerca del liderazgo resonante como elemento potencializador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público de Zulia. Un estudio cualitativo, descriptivo. Su instrumento de recolección de datos fue la observación documental. En este estudio se reportó que los colaboradores perciben a su jefe como alguien a quien se puede acudir cuando hay problemas, que felicita los logros, un ser justo, que sabe manejar diversas situaciones al mismo tiempo. A su vez como mejor herramienta hacia la era de las emociones, a la conciencia. Se concluyó que los líderes resonantes al orientar sus emociones por direccionar a sus colaboradores fortalecieron habilidades que permitieron mejorar la responsabilidad social y crear una organización efectiva, fomentando el desarrollo y promoción de la responsabilidad social del sector público de Zulia.

Teniendo en cuenta los estilos de liderazgo tenemos a nivel internacional el estudio de Cummings, Tate, Lee & Wong (2018, Canadá - Edmonton) en la investigación, cuyo fin fue reconocer las relaciones entre estilos de liderazgo y efectos para la fuerza laboral de los enfermeros en la clínica de Edmonton. Un estudio cuantitativo, correlacional, cuya muestra fue de 129 estudios. Su instrumento de recolección de datos fue la observación con un Checklist de 12 ítems. En 52 estudios se reportó que existe mayor relación entre los estilos de liderazgo y la fuerza laboral de la enfermera, y 16 con una menor fuerza laboral. A su vez los estilos de liderazgo resonante se asociaron con una mayor fuerza laboral (24), mientras que los estilos de liderazgo que se centraban en las tareas disonantes generaban una menor fuerza laboral de enfermería (10). Se concluyó relación positiva entre estilos de liderazgo y efectos para la fuerza laboral de los enfermeros en la clínica de Edmonton.

Así también, Gamboa (2016, Costa Rica – San José), en su tesis cuyo fin fue analizar el estilo de liderazgo para lograr las metas del establecimiento de salud y un clima laboral saludable, que requiere la directora del Área Rectora de Salud del MINSA de Tibas. Un estudio mixto, descriptivo, cuya muestra fue constituida por 12 funcionarios de salud. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 29 ítems. Se reportó que el liderazgo democrático, situacional y transformacional son los más relevantes, con un 87,50%, 85,42% y un 83,33%, respectivamente. A su vez se evidenció que el estilo democrático promueve un clima laboral favorable con un 72.92%. Se concluyó que, que los estilos de liderazgo influyeron directamente en el logro de metas del establecimiento de salud y el clima laboral saludable ejercido por la directora del Área Rectora de Salud del MINSA de Tibás.

A nivel nacional, el aporte de Silva (2017, Perú - Tacna), en su tesis cuyo fin fue describir los estilos de liderazgo en los jefes del área de enfermería de los establecimientos de salud nivel I y II de Tacna. Un estudio cuantitativo, descriptivo cuya muestra fueron 34 enfermeros jefes en los establecimientos de salud de Tacna. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 36 preguntas. En este estudio se reportó que el mayor porcentaje de enfermeros jefes arrojaron un 44.11% de estilo de liderazgo Timonel, 23.52% Visionario, en afiliativo 14.70 %, en coaching 8.82 % y en democrático 5,88 %. Se concluyó que, los estilos de liderazgo son medianamente favorables en empatía, recompensa y motivación; y desfavorables la escucha activa, el trabajo en equipo y capacidad resolutive de un liderazgo efectivo en jefes del servicio de enfermería de los establecimientos de salud nivel I y II de Tacna.

Además, el estudio de De la Cruz (2018, Perú - Carhuaz), en su tesis cuyo fin fue establecer la relación de los estilos de liderazgo con la motivación laboral de los colaboradores en la Microred Shilla de Carhuaz. Un estudio cuantitativo, correlacional, cuya muestra fue constituida por 37 colaboradores de la salud. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 20 preguntas para estilos de liderazgo y de 18 para motivación laboral. Se reportó que el 86.5% presentaron un estilo de liderazgo transaccional, seguido de un 51.4 % con un

estilo de liderazgo visionario y un 45.9 % con un estilo de liderazgo carismático. A su vez se evidenció al estilo de liderazgo visionario en un nivel medio, ya que casi siempre hubo visión compartida y nivel de confianza, representado por un 40.5%. Se concluyó que, los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con la motivación laboral de los colaboradores de la Microred Shilla de Carhuaz ($p < 0.05$).

A nivel regional tenemos el aporte de Campos y Roque (2018, Perú - Trujillo), en su tesis cuyo fin fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional de los jefes de los servicios y departamentos del Hospital Regional Docente de Trujillo-HRDT. Un estudio cuantitativo, descriptivo correlacional, cuya muestra fue constituida por 33 jefes del HRDT. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 36 preguntas para el liderazgo y de 133 para la inteligencia emocional. En este estudio se reportó que el 45.5% de los jefes presentaron un estilo de liderazgo orientativo, el 54.5% imitativo, 42.4% coercitivo, 39.4% capacitador y el 36.4% afiliativo, todos los estilos con nivel medio; y el 33.3% presentaron inteligencia emocional alta, promedio y bajo a la vez. Se concluyó que, la correlación entre los estilos de liderazgo afiliativo y la inteligencia emocional no es significativa en los jefes del HRDT (Spearman=0.164 y $p = 0.363$).

En la misma línea de investigación, encontramos aportes sobre ambas variables con Ramírez (2020, Venezuela - Zulia), en su estudio cuyo fin fue identificar la inteligencia social y el liderazgo resonante en directores ejecutivos de organizaciones estatales del sector salud de Zulia. Un estudio descriptivo, correlacional, cuya muestra fue constituida por 30 personas que ejercen cargos en los hospitales tipo IV del estado de Zulia. Su instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 57 items. Se reportó que los directores ejecutivos presentan liderazgo visionario (57.78%), coaching (57.78%), afiliativo (56.67%) y democrático (55.56%). A su vez se evidenció a la inteligencia social como poco presente, ya que casi nunca hubo conciencia y facilidad social, representado por un 47.08%. Se concluyó que existe una correlación negativa

media de inteligencia social y liderazgo resonante en organizaciones estatales del sector salud de Zulia, (Pearson = -0.45).

Se ha realizado la búsqueda bibliográfica referente al tema; sin embargo, en su mayoría las investigaciones realizadas sobre liderazgo resonante son en el sector educativo, mientras que en relación a inteligencia social existen pocas o casi nada; las que fueron citadas en la presente investigación son todas las encontradas solo en el sector salud y organizaciones afines.

Estos estudios de carácter mundial, latinoamericano y nacional, se analizan de forma diferente y muy variado los procesos de liderazgo resonante y sus dimensiones, producto de la versatilidad y el modo como se valora o instrumentaliza la medición correspondiente; sin embargo, no se encontraron tendencias nacionales relacionadas con ambas variables de estudio, por lo tanto, amerita el desarrollo de la investigación. Efectivamente, tanto el liderazgo como la inteligencia, están en constante cambio en relación a sus estructuras conceptuales, no obstante, continúan siendo, todos, necesarios como herramientas fundamentales para redimensionar la gestión.

Es así como, a nivel mundial el liderazgo ha trascendido en relación de las perspectivas del constante cambio, como un estilo innovador que se promociona en beneficio de nuevas generaciones, en donde las personas buscan estados de bienestar y mejores prácticas (McGuire ,2009). Tal es el caso, que en un estudio realizado por King's Fund denominado Rediscovering our purpose leadership recomiendan que todos los líderes se centren en lograr mejores resultados para el cuidado de la población, traducándose en resultados positivos para el sistema sanitario especialmente en los usuarios internos y externos (O'Neill, 2013).

Mientras tanto, en América Latina es un reto avanzar hacia una Atención Primaria de Salud, con líderes con inteligencia que descubran sus propios eventos renovadores, combinen estilos de liderazgo y busquen la calidad, como estrategias para liderar el sistema en su transición hacia organizaciones

resilientes y lograr verdaderos cambios en salud, con la fidelidad y empuje de quienes trabajan para lograr la salud universal (Puertas, Sotelo y Ramos, 2020).

A partir de ello, en la gestión organizacional, el liderazgo se torna competencia medular, condicionando el logro de la visión, objetivos, estrategias, que surgen de las necesidades humanas y las relaciones entre personas, generando vínculos efectivos entre ellos (Tocon,2014). En efecto, para el desarrollo organizacional la gestión del capital humano es fundamental para alcanzar calidad y oportunidad de los procesos, en estos tiempos de constante evolución en que los recursos se vuelven insuficientes y los valores cambian, cada vez es más ineludible percibir aquello que influye sobre el desempeño laboral, como es el liderazgo (Segredo, 2015).

En tal sentido, es en el rol de líder, que el hombre generalmente es autoritario y la mujer impulsora, para obtener de ellos lo mejor (Arteaga y Ramón ,2009). Asimismo, en el sector público se mira a la mujer con un trato con tendencia a fortalecer lazos, relaciones interpersonales, con empuje y formación de equipos. En apoyo a la gerencia de organizaciones se considera al liderazgo femenino, como nueva tendencia (Buitrago,2015). Por consiguiente, por las distintas particularidades que se presentan incluso desde el nacimiento, es que el género influye en el actuar como líder (Cortese ,2005).

Sin duda, la reaparición de toda persona como agente de cambio es la puerta de entrada para el liderazgo en el siglo XXI, surgiendo del liderazgo primordial eficaz, como el liderazgo que promueve la resonancia, la que aparece cuando se sintoniza con el cambio (Goleman,2016).

Al respecto, el término “Resonante” proviene del latín resonans, antis, que quiere decir “que resuena”; siendo así, la resonancia es la extensión de un sonido deleitoso, que se crea cuando el líder genera en su equipo emociones y sentimientos positivos, facilita ante lo desconocido, inspirando a las personas de su entorno.

Por consiguiente, el liderazgo resonante es un estilo que se encuentra tan relacionado con los sentimientos del equipo al movilizar emociones de forma positiva, que comienza en el éxito y termina abocando en la empatía, amor y tranquilidad (Goleman,2016). Así pues, el liderazgo resonante es visto como una gran posibilidad para conseguir una relación motivadora, que inspire a los colaboradores al cumplimiento de metas (Caillier 2016). Por lo tanto, como un estilo renovador, el liderazgo resonante se impulsa cada vez en beneficio de las nuevas generaciones (Palomo, 2010).

Al respecto, al liderazgo resonante la teoría lo contempla como un modelo transformador de gestión de emociones de personas de nuestro entorno y para a su vez direccionarlas de forma efectiva, al crear vínculos afectivos en base a necesidades, que se compone de la onda emocional del líder y por otro lado del equipo, lo que quiere decir, que un líder es resonante cada vez que se encuentre en la misma onda que los que conforman su equipo o si lo que siente el líder está relacionado con lo que siente su equipo. Por lo tanto, permite una conexión positiva con los colaboradores, al cambiar los estados de ánimo; por lo que, esta teoría plantea que no es difícil evidenciar la felicidad en el rostro de los colaboradores (Goleman, Boyatzis y McKee ,2016).

Asimismo, desde un aspecto biológico, el liderazgo resonante, radica en guiar por el camino correcto al incorporar pensamientos y emociones, independientemente del aspecto biológico o social, eh ahí la disyuntiva (Lucca, 2005)

En efecto, desde la perspectiva contemporánea del liderazgo y la gestión en salud, sobresale el liderazgo resonante, como imprescindible para la creación de confianza y de entornos laborales saludables; disponiendo el apoyo del líder al equipo a través de feedback de incentivo, reconocimiento y desempeño. Un líder resonante estando absolutamente consciente de sus propias emociones, invierte en las emociones de las demás personas (Bernardez,2018).

En tal sentido, en una organización resalta las diferencias en las formas de desarrollar el rol de líder, para lograr resultados propuestos (Robbins y De Cenzo,2009). Por consecuencia, en el ámbito organizacional se ha implantado una variedad de estilos de liderazgo resonante, que permiten conocer las dimensiones que pueden existir, siendo el estilo visionario, estilo coaching, estilo democrático y estilo afiliativo (Goleman, Boyatzis y McKee ,2016).

De este modo, el estilo visionario, es el liderazgo que crea y da lugar a una visión factible de realizar con la finalidad de mejorar el estado actual de la organización, anticipándose a los hechos con la asignación de tareas, objetivos, metas a cumplir de forma creativa; establece las normas a seguir y hace saber al colaborador en qué medida contribuye alcanzar las metas del equipo (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016).

Vinculado a esto, dentro de los elementos constitutivos del liderazgo visionario tenemos a la aptitud de entender que las personas poseen fuerzas alentadoras según la situación y el tiempo; así mismo, aptitud inspiradora; como también, aptitud para actuar en pro de un clima que responda ante motivaciones. En ese mismo contexto, dentro de las características de un líder visionario, éste es brillante, dado que el líder prevalece por su inteligencia o quizás por el arrojo, es gran negociador y carismático (Ramos y Díaz,2010).

Es así como, según Peter Senge (1992) en su libro *La Quinta Disciplina*, describe que en una organización inteligente (todos los miembros del equipo están en constante aprendizaje) los líderes guían, diseñan y capacitan; además, amplían sus aptitudes para entender lo complejo de la situación y tener más clara la visión. En consecuencia, asumir esa condición es el primer paso hacia el liderazgo al inyectar emoción a la visión de las organizaciones inteligentes”.

Además, en un artículo de la Revista Arbitrada Venezolana Del Núcleo Luz-Costa Oriente Del Lago (2010),se buscó estudiar la influencia del estilo de liderazgo visionario en el desarrollo de la organización; concluyendo que, este estilo desarrolla y mejora el potencial del talento humano, facilita la motivación

y creatividad, aumenta la retroalimentación, al reforzar la autoestima, perfecciona las relaciones en toda organización, lo que genera estar a la vanguardia de un desarrollo organizacional.

A partir de estas afirmaciones, Robbins (2004) considera que el futuro de la organización mejora y crece desde el presente, por su visión a largo plazo, donde el líder visionario es inconformista, creativo, de acción y persistente, constituyendo la clave del éxito al lograr que la visión se materialice. Así mismo, el liderazgo visionario mantiene sus bases para lograr una organización que transporte las fronteras del presente y lo mejore (Carrion,2007). Por lo tanto, un líder visionario motiva a sus colaboradores a alcanzar metas, fusionando la cultura, misión y visión de la organización (McFarland,2002).

En consecuencia, la intención del liderazgo visionario es provocar una transformación ventajosa en el desarrollo organizacional, a través de cualidades como la habilidad para ser capaz de explicar la visión a otros, no solo de forma verbal, sino por medio del comportamiento del líder y extender la visión a diferentes contextos del liderazgo; al mismo tiempo, a través de principios que influyen en el desarrollo organizacional, como la armonía de objetivos, motivación, el liderazgo y la claridad de la situación (Ramos y Díaz,2010).

Mientras que, el estilo coaching es el liderazgo que permite plasmar metas a en un periodo largo y a formular proyectos fáciles de realizar, crea autoconciencia y empatía en los demás. También, el líder sabe escuchar lo que se le dice, es más, cuando el líder es un consejero de sus colaboradores, promueve la autoevaluación para convertir las debilidades en fortalezas, ayuda a prepararse, promueve el aprendizaje para que sus colaboradores tomen riesgos a través de la delegación y así genera un clima saludable y se logra el óptimo rendimiento organizacional (Goleman,2005,2016).

Así pues, Yulk (2008), menciona a este estilo como el tatuaje, porque permite una relación en la que un jefe como líder educador con mayor experiencia ayuda a un colaborador de menor experiencia. Asimismo, el estilo coaching es muy útil

para desnudar las fortalezas de los colaboradores que con empatía permite culminar con éxito los proyectos formulados (Rodrigo,2007).

No obstante, el coaching es un estilo que en diversas situaciones mejora el rendimiento, se basa en el dialogo que pueda existir en la relación estructurada o informal entre un coach y un coachee (Jhon Whitmore,2018). Por consiguiente, este estilo busca liberar el potencial humano para llevar al máximo el rendimiento; el coach ayuda a aprender, en vez de estrictamente dar órdenes, dado que, el aprendizaje es innato y natural.

Por otro lado, el estilo afiliativo es el liderazgo que promueve la amistad y alienta la armonía, evidenciado en las relaciones interpersonales; rara vez ofrece consejos constructivos. Además, el estilo afiliativo prioriza a la persona independientemente cumpla o no las tareas asignadas, para sostener un clima laboral saludable. Es frecuente las actividades fuera del horario, leal con el líder, fortaleciendo el sentido de pertenencia (Goleman,2005,2016).

De forma similar, Rodrigo (2007) refiere que este estilo de liderazgo basa su comportamiento en la persona. Así también, un líder afiliativo valora mucho más los sentimientos, las emociones de las personas, restando importancia a las tareas y metas asignadas, generando un sentimiento de pertenencia (Lewis,2004).

Sin duda, el objetivo del estilo afiliativo es generar compromiso, promover la flexibilidad; con ello, la comunicación es vital para tomar riesgos, en donde el feedback se fundamenta en su mayoría en escenarios positivos que negativos (Goleman,2016).

De manera similar, el estilo de liderazgo democrático fomenta la participación, en donde los colaboradores no solo se limitan a recibir órdenes, sino que se motiva a la participación y libre opinión. Se centra en el logro del consenso; por lo tanto, garantizan el compromiso de los colaboradores con el proceso del cambio; sin embargo, se necesita mayor tiempo, paralelamente para generar

participación de los colaboradores al permitir su opinión. No obstante, en situación de crisis este estilo tiene reacción lenta (Goleman,2005,2016).

En ese mismo contexto, Lewin (1951), refiere que el liderazgo democrático es el liderazgo participativo, en el que el líder motiva la toma de decisiones en los colaboradores al delegar autoridad, además emplea el feedback en evaluación de indicadores e implementación de estrategias.

En este modelo también se sustentan los estudios realizados por Coch y French (1948), y Reimer y Morse (1956) basado en el involucramiento en la toma de decisiones y la eficacia de ésta, como la participación efectiva de los colaboradores en diversas situaciones. Dentro de esta dirección, Yetton y Vroom (1973) con la teoría del liderazgo participativo, lo plantea como una conducta de equipo, en donde cada integrante está apto para contribuir a los objetivos organizacionales, interés centrado en como los líderes comparten el poder en la toma de decisiones.

Es así como, Warrick (1981) hace mención que un líder democrático se caracteriza por el desempeño personal. Asimismo, Adams y Yoder (1985) refieren la importancia del líder democrático en promocionar el equilibrio del equipo, facultad para opinar libremente, participación en la toma de decisiones y a la motivación. Mientras que, Lewis (2004) lo contempla como un estilo de liderazgo no apropiado en contextos difíciles, sobre todo cuando se requiere de decisiones inmediatas.

Robbins y Coulter (1999) plantea que el líder en el estilo de liderazgo democrático-participativo busca cooperación para la toma de decisiones, priorizando el cumplimiento de los objetivos planteados. Cabe precisar que, este estilo es un poco tolerante al dejar que cada integrante del equipo valore su desempeño, permaneciendo la opinión del líder. También, un líder democrático fomenta la comunicación dentro de la organización y es muy hábil para crear consensos con mayor sentido en aquellos colaboradores más competentes, en los que funciona mejor para generar nuevas ideas (Rodrigo ,2007).

Por otro lado, el término inteligencia deriva del latín *intelligentia*-ae, se interpreta como la autoconciencia; la evolución del concepto de inteligencia como capacidad intelectual general es la denominada teoría bifactorial, factor g y factor s (Spearman, 1923). Mientras que, otra teoría enfatiza a la inteligencia humana como la capacidad para interpretar con exactitud la información social, denominada triárquica en los procesos de análisis (Sternberg, 1980).

En efecto, la idea de que la inteligencia en lugar de ser un rasgo único denotado por "IQ", la inteligencia humana es compuesto por una gama de competencias entrelazadas o "inteligencias" distintas. Estas se pueden dividir ampliamente en inteligencia abstracta (razonamiento simbólico), práctica inteligencia (hacer las cosas), inteligencia emocional (autogestión y autoconciencia), Inteligencia cinestésica (habilidades de todo el cuerpo, como deportes, baile o maniobras maquinaria en movimiento), inteligencia estética (interpretación de la música, arte, diseño, forma y literatura) y, por último, la inteligencia social (tratando con gente). En esencia, estas diferentes dimensiones de la inteligencia son como las diferentes caras de un cubo, cada una colocada en un ángulo diferente a las demás, pero cada una uniéndose para formar un todo. Los humanos más exitosos obviamente habrían combinado estas inteligencias múltiples, aunque no existen persona que alguna vez alcanzara el ideal. El concepto de inteligencias múltiples sugiere que estas competencias puedan aprenderse y mejorar incluso en la edad adulta (Gardner, 1983).

Es así como, la creación de la inteligencia y el conocimiento se han centrado históricamente en la vida de la mente, relegando el cuerpo a un estado secundario. La inteligencia es inherentemente un término evaluativo, con su contenido determinado socialmente. Además, el significado de inteligencia varía culturalmente, lo que una cultura puede valorar como intelectual, otra puede no valorarlo en absoluto. La inteligencia no está libre de valores, está socialmente determinada y evaluada culturalmente (Damasio, 1994).

Al respecto, en la obra *Moral Principles of Education* (1909), nace por primera vez la variable Inteligencia Social, describiéndola como la facultad de mirar y

entender situaciones en un determinado espacio (John Dewey, 1909). Posteriormente en el año 1911 mencionada en la obra *Moral Instruction Through Social Intelligence* (Lull Hebert, 1911). Pero, Edward Thorndike, en un artículo publicado en 1920 en el *Harpers Montly Magazine*, reafirma la importancia del liderazgo en las relaciones interpersonales que se dan en diversos escenarios, también, refiere que el mejor líder ante la falta de inteligencia social puede convertirse en el peor de los dirigentes. Así pues, desde inicios la inteligencia social sigue siendo la habilidad de entender y direccionar a las personas, posteriormente Thorndike en el año 1929, refiere que la inteligencia social es también la habilidad para comprender a otras personas y para comportarse con cordura con relación a los otros.

En efecto, Moss y Hunt (1927) señalan que la inteligencia social es la habilidad para tener éxito con los demás, o para tratar con la gente (Hunt, 1928). Además, la inteligencia social es tener la capacidad y habilidad que permite una relación armónica en diferentes realidades sociales, demostrando serenidad en el trato con otras personas, teniendo en cuenta las características y estados de los otros (Vernon, 1933).

Asimismo, Kosmitzki y Jhon (1933), precisan que la inteligencia social tiene componentes conductuales, referido a la adaptabilidad social, habilidad para tratar con la gente y calidez interpersonal. También, Wedeck (1947) refiere que es la habilidad para juzgar de manera correcta los estados de ánimos, motivaciones y sentimientos de los demás. Al mismo tiempo, un indicador de la inteligencia social es la habilidad para decodificar celosamente la comunicación no verbal de un interlocutor (Barnes & Sternberg, 1989).

De este modo, la inteligencia social por su condición limitada, depende del estado mental, las emociones y la situación social en que se da; es catalogada como la competencia de relación satisfactoria que genera cooperación, apego y evita conflictos (Morgado, 2007). Por ello, se entiende que la inteligencia social es una ciencia de las relaciones humanas, es decir versión extendida de la inteligencia emocional (Wawra, 2009). Por lo tanto, la inteligencia social hace

alusión en las personas a la sensibilidad social y a la gestión de relaciones (Serna ,2018).

No obstante, Cantor y Kihlstrom (1987) y Cantor y Harlow (1994) desde la perspectiva de la inteligencia social, siguiendo la óptica de la personalidad, precisan que el comportamiento social es inteligente porque esta mediatizado por procesos cognitivos, como el razonamiento, la percepción, la memoria y resolución de problemas; todo ello, como subyacentes a una denominada inteligencia exitosa (Sternberg,1985).

Asimismo, en el trabajo Emotions and Social Intelligence, menciona que la inteligencia social abarca habilidades que participan sobre todo en una sociedad de incertidumbre (Braaten & Damasio, 1995). Schvarstein (2003) mira a la inteligencia social en las organizaciones, como un aglomerado de competencias, éstas imprescindibles para cumplir con el deber de responsabilidad social. Por lo tanto, es interesante sensibilizar sobre la conciencia social en el desarrollo de la inteligencia social, al saber comprender e interactuar con éxito con ella (Albrecht ,2007).

Además, en el libro Emociones e inteligencia social, precisa que para sentirse bien y tener buenas relaciones se hace imprescindible las emociones y los sentimientos; por lo que, se necesitan de la inteligencia emocional y social (Morgado ,2010).

Al respecto, surge la neurociencia social para realzar que existe una comprensión científica de la dinámica neuronal más precisa, que finalmente esta implícito en las relaciones humanas; siendo así, estudios en neurociencia social han permitido revelar diferentes circuitos a nivel de las neuronas que se generan en el proceso de las interacciones sociales, en los que se demuestra la evolución conceptual de la inteligencia social, este proceso es llevado a cabo a través de los equipos de resonancia magnética nuclear funcional (Goleman, 2012). Tal es así que, este proceso permite adentrarse en el modo de vida de

las personas hasta conocer a profundidad su comportamiento ante la sociedad (Buzan,2008).

Vinculado a esto, los teóricos sustentan que la inteligencia social se relaciona con el tamaño de la corteza cerebral, reflejado en el talento. Hoy comúnmente se considera como inteligencia a los procesos neuronales que usamos para relacionarnos. Otros aseveran que la inteligencia es lo mismo que la inteligencia general aplicada a las situaciones sociales; es decir, un procedente de la inteligencia social a la que se viene concediendo un valor sorprendente. En este sentido la conciencia social y facilidad social son dos componentes de la inteligencia social, que en las relaciones sociales establecen una valoración positiva (Goleman, 2012).

Entonces, la conciencia social apunta a la comprensión y el sentimiento por los demás, basado en la empatía primaria (interpretación de las señales emocionales no verbales), la sintonía (habilidad para armonizarse con una persona), la exactitud empática (comprensión de emociones y sentimientos) y la cognición social (comprensión de cómo funciona el mundo).Mientras tanto, la facilidad es a la aptitud de hacer conciencia social en el día a día, permite comprender como actuamos, contempla la sincronía (comunicación no verbal), autopresentación(carisma),influencia social (forma que se da a las interacciones sociales) y finalmente la preocupación producido ante una situación difícil.

En consecuencia, en el libro Neuromanagement, menciona que la inteligencia social se debe implementar en las organizaciones inteligentes, como pieza fundamental que permite lograr no solo producción en el trabajo, sino llevarla al éxito, al potenciar los talentos individuales que se unen al formar equipos de trabajo (Braidot,2015).

Debido a esto, pocos teóricos afirman la posibilidad de relación entre el liderazgo resonante y la inteligencia social, en donde este último puede ser un predictor de potencial de liderazgo (Higg & Altken, 2003). En virtud de que, en las organizaciones, los cargos de jefatura o gerenciales no solo necesitan

conocimientos y competencias prácticas, es ahí la importancia de las emociones en la efectividad del liderazgo (George, 2000).

Por otro lado, el papel de la inteligencia social en el liderazgo organizacional, refiere que la inteligencia ha renacido bajo el término de eficacia social; en donde las habilidades de la inteligencia emocional son la base para la construcción de relaciones humanas, que se describen como inteligencia social, definiéndose como la capacidad para lograr objetivos en entornos sociales. Así mismo un aspecto clave del desarrollo de la inteligencia social es aprender a ser lo más claro y presente posible. Los individuos que son socialmente inteligentes experimentan una vida rica y significativa. Además, los aspectos de la inteligencia social se ha encontrado que se asocia con una mayor capacidad de resolución de problemas sociales y liderazgo experimentado. Por lo tanto, la inteligencia social puede servir como base y ayudar a facilitar la eficacia del liderazgo y el éxito (Beheshtifar y Roasaei ,2012).

A propósito, el líder es inteligente socialmente cuando sabe cómo administrar el poder, con el solo influir en el equipo, aprovechando las relaciones, la experiencia y la mínima oportunidad del entorno (Albrecht,2007).

Desde una perspectiva biológica, el estilo de liderazgo pretende explicar la prevalencia de inteligencia social, puesto que los líderes crean empatía y sintonía en los colaboradores, afectando la química cerebral. Es decir, entre la relación del líder y los demás, las mentes de ambos se unen en un sistema excepcional, independientemente la forma consciente o inconscientemente de reaccionar. Por consiguiente, en la medida que la persona explote al máximo este proceso de interconexión, será un líder resonante (Goleman, 2014; Goleman y Boyatzis, 2008). Así mismo, la inteligencia social está fuertemente vinculada a un liderazgo eficaz. (Goleman, 2016).

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

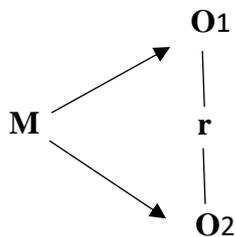
3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue aplicada

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación tuvo un diseño no experimental, transversal descriptivo, correlacional simple, pues no se manipula deliberadamente las variables, y buscó describir la relación entre las variables en un tiempo determinado (Hernández, R, 2014).

La representación del diseño de investigación estuvo determinada por:



Donde:

M = Muestra (jefes de los establecimientos de salud de la Red Salud Pataz)

O1= Observación de la variable 1 - Liderazgo Resonante

O2 = Observación de la variable 2 - Inteligencia Social

r = Relación de las variables

3.2 Variable y Operacionalización de las variables

3.2.1 Variables:

Variable 1: Liderazgo resonante (cualitativa - ordinal)

Liderazgo resonante es un estilo de gestión innovador, humanista que armoniza sentimientos y los transforma en estados de ánimos positivos, para ser capaz de guiar a los colaboradores del equipo y alcanzar los objetivos propuestos; el líder resonante se caracteriza porque crea más. (Boyatzis, Goleman y McKee ,2016)

Dimensiones:

- Estilo visionario
- Estilo coaching
- Estilo afiliativo
- Estilo democrático

Variable 2: Inteligencia social (cualitativa - ordinal)

Inteligencia social es el talento para siempre estar bien con los demás e inyectar la cooperación de los mismos. Por lo tanto, una persona inteligentemente social tiene la capacidad para entender y manejar a otras personas y participar en interacciones sociales adaptativas. La inteligencia social es algo que todo el mundo mejora a lo largo de su vida. Y, los buenos líderes desarrollan inteligencia social a medida que avanzan en su diario vivir (Albrecht ,2007 y Goleman ,2012)

Dimensiones:

- Conciencia social
- Facilidad social

3.2.2 Operacionalización de variables

Las variables fueron operacionalizadas y se consignaron en el siguiente (Anexo N°09)

3.3 Población (criterios de selección), unidad de análisis

3.3.1 Población:

Población o universo es un conjunto de todos los casos que coinciden con explícitas descripciones (Hernández, R, 2014).

La población estuvo conformada por 33 jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021, como se puede observar a continuación. Los mismos que participaron en la investigación.

Distrito	Nivel	Establecimientos de salud
	I-2	P.S Chaquicocha
	I-2	P.S Ucrumarca
Urpay	I-2	P.S Urpay
	I-2	P.S Pariamarca
Taurija	1-2	P.S Taurija
Ongon	I-2	P.S Ongon
	I-2	P.S Uctubamba
Buldibuyio	I-2	P.S Buldibuyio
	I-1	P.S Arcaypata
	I-1	P.S Llampao
Chilia	I-3	C.S Chilia
	I-2	P.S Huayaucito
	I-2	P.S Bellavista
	I-1	P.S Paran
Huayo	I-2	P.S Huayo
	I-1	P.S Usca
	I-1	P.S Cucahuasi
Parcoy	I-3	C.S Parcoy
	I-3	C.S Llacuabamba
	I-2	P.S Vaqueria de Andas
	I-1	P.S Uchucuayo
	I-2	P.S Alpamarca
Pataz	I-4	CSMI Pataz
	I-2	P.S Nimpana
	I-2	P.S Chagual
	I-2	P.S Vijus
Pias	I-2	P.S Pias
Huancaspata	I-2	C.S Huancaspata
	I-2	P.S Pueblo Libre
	I-2	P.S Cochacara
Santiago de challas	I-2	P.S Santiago de Challas
	I-1	P.S Huanchay
Huaylillas	I-2	P.S Huaylillas

FUENTE: Oficina De Recursos Humanos-Red De Salud Pataz.

3.3.2 Criterios de Selección:

- Criterios de inclusión

Jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz independiente del tipo de profesión o relación contractual.

Jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz, que laboran desde asignación de cargo a la toma del cuestionario del estudio, tiempo \geq a 6 meses.

Jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz, que voluntariamente desearon participar en el estudio y firmaron el documento de consentimiento informado.

- Criterios de exclusión

Jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz que no aceptaron colaborar de forma voluntaria con el estudio, posterior a brindar información sobre el objetivo de la investigación.

Jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz, que no laboren por presentar enfermedad o algún problema psicológico al momento de aplicación de la prueba del estudio.

3.3.3 Unidad de análisis:

Cada uno de los jefes de establecimiento de salud de la Red De Salud Pataz, Región la Libertad (abril a junio, 2021).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta.

3.4.2. Instrumentos:

El instrumento utilizado fue el cuestionario.

El cuestionario del cual obtuvimos información de variable Liderazgo Resonante, consta de 4 dimensiones: estilos de Liderazgo Visionario, Coaching, Afiliativo y Democrático, cada dimensión cuenta con 10 enunciados (ítems), haciendo un total de 40 enunciados (ítems). Tiene una duración aproximada de 25 minutos y presenta una escala de medición Likert, mediante opciones de respuestas: siempre: (S), a menudo: (AM), a veces: (AV), rara vez: (RV), nunca: (N); teniendo como resultado un liderazgo resonante bajo, medio y alto. (Anexo N°01).

El cuestionario del cual obtuvimos información de variable Inteligencia Social, consta de 2 dimensiones: Conciencia Social y Facilidad Social, cada dimensión cuenta con 5 y 6 enunciados (ítems), respectivamente, haciendo un total de 11 enunciados (ítems). Tiene una duración aproximada de 5 minutos y presenta una escala de medición Likert, mediante opciones de respuestas muy de acuerdo: (MDA), de acuerdo: (DA), indeciso: (I), en desacuerdo: (ED), muy en desacuerdo: (MED); teniendo como resultado inteligencia social: muy bajo, bajo, moderado, alto y muy alto. (Anexo N° 02).

3.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos:

Los cuestionarios utilizados en la investigación tuvieron su validación y confiabilidad previa por otros autores y a continuación detallaremos en las fichas técnicas.

Ficha técnica 1: Cuestionario Liderazgo Resonante

Instrumento	Cuestionario para medir Liderazgo Resonante
Autor	Zenon Coasaca Huacasi
Año	2018
Aplicación	Instituciones públicas
Bases teóricas	El cuestionario se basó en la teoría desarrollada por Goleman, Boyatzis y McKee (2016), el liderazgo resonante es cuando el líder, genera emociones, despierta sentimientos positivos en sus colaboradores; con la capacidad de concertar las características de cada estilo de Liderazgo.
Sujetos de aplicación	Trabajadores del sector público (jefes de Establecimientos de Salud Pataz)
Tipo de administración	Individual
Duración	25 minutos
Dimensiones	Estilo Visionario, Coaching, Afiliativo y Democrático.
Normas de puntuación	Nunca (N) : 1 punto Rara vez (RV) : 4 puntos A veces (AV) : 3 puntos A menudo (AM) : 4 puntos Siempre (S) : 5 puntos
Campo de aplicación	Sector público
Índice de confiabilidad	Por Zenon Coasaca Huacasi en el año 2018 (Alfa de Cronbach para las dimensiones de estilo visionario, coaching, afiliativo y democrático, de 0.854, 0.881, 0,760 y 0.885,respectivamente).
Validez estadística	Validado en el extranjero, posteriormente adecuado y validado por Zenon Coasaca Huacasi en el año 2018, determinado la validez por el método Análisis Factorial Exploratorio.
Recategorización	Intervalo: Bajo : 40- 93 Medio : 94 - 147 Alto :1 48 – 200

Ficha técnica 2: Cuestionario Inteligencia Social

Instrumento	Cuestionario para medir Inteligencia Social
Autor	Sandra Carrillo Sierra, Diego Rivera Porras, Yuli Bonilla Flores y Wendy Riveros Ochoa
Año	2019
Aplicación	Instituciones públicas
Bases teóricas	El cuestionario se basó en la teoría desarrollada por Goleman (2012), la inteligencia social es la nueva ciencia de las relaciones humanas, que permite canalizar estímulos de manera positiva y conectar con los demás.
Sujetos de aplicación	Trabajadores del sector público (jefes de Establecimientos de Salud Pataz).
Tipo de administración	Individual
Duración	05 minutos
Dimensiones	Conciencia social Facilidad social
Normas de puntuación	Muy en desacuerdo (MED) : 1 punto En desacuerdo (EDS) : 2 puntos Indeciso (I) : 3 puntos De acuerdo (DA) : 4 puntos Muy de acuerdo (MDA) : 5 puntos
Campo de aplicación	Sector público
Índice de confiabilidad	Por Sandra Carrillo Sierra, Diego Rivera Porras, Yuli Bonilla Flores y Wendy Riveros Ochoa en el año 2019, calculado a través del Alpha de Cronbach de 0.73
Validez estadística	Validación original por Sandra Carrillo Sierra, Diego Rivera Porras, Yuli Bonilla Flores y Wendy Riveros Ochoa en el año 2019, determinado la validez por análisis de fiabilidad, descarte de reactivos, diseño del modelo estructural y análisis factorial confirmatorio.
Recategorización	Intervalo: Muy Bajo : (11 - 20) Bajo : (21 - 29) Moderado : (30 - 37) Alto : (38 - 46) Muy alto : (47 - 55)

3.5 Procedimientos

- Se solicitó el permiso correspondiente a la dirección ejecutiva de la Red De Salud Pataz, para abordar a los jefes de los establecimientos de dicha red, según el área de recursos humanos. (Anexo N°04,05).
- Se elaboró el documento de consentimiento informado (Anexo N°03).
- Se invitó a una reunión virtual, a los jefes de establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz, haciendo de conocimiento la aceptación por parte de la directora ejecutiva de la red.
- Mediante las aplicaciones de comunicación virtual (zoom) se informó a cada jefe de los establecimientos de la Red De Salud Pataz sobre los objetivos de la investigación. Se solicitó participación voluntaria a través del consentimiento informado (Anexo N°06).
- Se procedió a la recolección de datos de la muestra con un tiempo estimado de la intervención de 30 minutos a través del aplicativo Google form (Anexo N°07).
- Se evaluó la calidad del llenado del cuestionario, en la hoja de cálculo de google form.
- Se procesaron los datos obtenidos en Software SPSS V.25.(Anexo N°08)
- Se presentaron los resultados.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados y analizados de forma automatizada usando la hoja de cálculo en Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS V.25, para luego presentar los resultados en tablas de acuerdo a los objetivos planteados.

- Estadística descriptiva:

Los datos de las variables cualitativas presentados en frecuencias absolutas y frecuencias relativas (porcentajes).

- Estadística analítica:

Para determinar la normalidad de la muestra se aplicó la prueba de Kolmogorov Smirnov, debido a que la población muestral es mayor de 30 participantes. Para determinar la relación del liderazgo resonante en la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz se empleó el coeficiente de correlación de Pearson y Spearman (Rho) de acuerdo al comportamiento de la

variable; en el presente estudio las variables liderazgo resonante y inteligencia social presentaron distribución normal, a excepción de la dimensión estilo democrático de la variable liderazgo resonante. Se consideró un nivel de significancia del 5% ($p < 0.05$) como estadísticamente significativo.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró importante para aplicar en la investigación seguir los principios de ética según el Informe Belmont (Polit, Hunglet 2000), siendo los siguientes:

Principio de respeto a la persona, todos los jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz fueron considerados agentes autónomos y en aquellas personas cuya autonomía estaba limitada se brindó el derecho a la protección.

Principio de Beneficencia, todos los jefes de la Red De Salud Pataz fueron tratados con ética respetando las decisiones tomadas y por ende garantizando la protección y bienestar de los mismos; entendiéndose en no causar ningún daño, sumar beneficios y restar posibles daños.

Principio de Justicia, todos los jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz recibieron un trato de igualdad; el cuestionario se aplicó de la misma manera en los diferentes tipos de personal de salud (haciendo uso de los mismos materiales y metodología para todo el estudio), garantizando a cada jefe de establecimiento igualdad según su necesidad personal, mérito, esfuerzo y contribución a la sociedad.

Estos principios son denominados universales, porque que traspasan las barreras económicas, geográficas, políticas, culturales y legales, para el desarrollo de ética de estudios e investigaciones con seres humanos.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 1

LIDERAZGO RESONANTE EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021.

LIDERAZGO RESONANTE	N°	PORCENTAJE
Medio	5	15%
Alto	28	85%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo Resonante

En la Tabla se observa que el nivel que predomina en la variable Liderazgo Resonante es el nivel alto 85% (28 jefes), seguido por el nivel medio con un 15 % (05 jefes) en la Red de Salud Pataz; asimismo, en el nivel bajo no hubo calificación.

Tabla 2

INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021.

INTELIGENCIA SOCIAL	N°	PORCENTAJE
Moderado	1	3%
Alto	23	70%
Muy Alto	9	27%
TOTAL	33	100%

Fuente: Cuestionario de Inteligencia Social

En la Tabla se observa que el nivel que predomina en la variable Inteligencia Social es el nivel alto 70% (23 jefes), seguido por el nivel muy alto con un 27 % (09 jefes), mientras solo el 3% (01 jefe) presenta un nivel moderado en la Red de Salud Pataz; así mismo en los niveles muy bajo y bajo no hubo calificación.

4.2. Resultados ligados a las hipótesis

Tabla 3

LIDERAZGO RESONANTE Y INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021.

LIDERAZGO RESONANTE	INTELIGENCIA SOCIAL							
	Moderado		Alto		Muy alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Medio	0	0.0%	5	15.2%	0	0.0%	5	15.2%
Alto	1	3.0%	18	54.5%	9	27.3%	28	84.8%
TOTAL	1	3.0%	23	69.7%	9	27.3%	33	100.0%

Fuente: Cuestionario Liderazgo Resonante y cuestionario Inteligencia Social

Correlación Pearson 0.628 P 0.000

En la tabla se observa que el mayor porcentaje calificaron liderazgo resonante alto y en este grupo, inteligencia social fue alto en un 54.5%, muy alto 27.3% y de los que calificaron liderazgo resonante medio, la inteligencia social fue alto en un 15.2%; asimismo, en los niveles muy bajo y bajo de la inteligencia social no hubo calificación. Existe una correlación positiva moderada (altamente significativa), según correlación de Pearson es 0.628**; con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01).

Tabla 4***INTELIGENCIA SOCIAL Y DIMENSIÓN ESTILO VISIONARIO DEL LIDERAZGO RESONANTE EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021.***

INTELIGENCIA SOCIAL	DIMENSIÓN ESTILO VISIONARIO					
	Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Moderado	0	0.0%	1	3.0%	1	3.0%
Alto	7	21.2%	16	48.5%	23	69.7%
Muy alto	0	0.0%	9	27.3%	9	27.3%
TOTAL	7	21.2%	26	78.8%	33	100.0%

Fuente: Cuestionario Liderazgo Resonante y cuestionario Inteligencia Social

Correlación Pearson 0.536 P 0.001

En la tabla se observa que el mayor porcentaje calificaron inteligencia social alto y en este grupo, la dimensión estilo visionario del liderazgo resonante fue alto en un 48.5% y medio en un 21.2%, mientras que, de los que calificaron inteligencia social muy alto, la dimensión estilo visionario fue alto en un 27.3% y de los que calificaron inteligencia social moderado, la dimensión estilo visionario fue alto en un 3.0%; asimismo, en el nivel bajo de la dimensión estilo visionario no hubo calificación. Existe una correlación positiva moderada (altamente significativa), según correlación de Pearson es 0.536**; con un p-valor=0.001 (p-valor<0.01).

Tabla 5**INTELIGENCIA SOCIAL Y DIMENSIÓN ESTILO COACHING DEL LIDERAZGO RESONANTE EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ,2021.**

INTELIGENCIA SOCIAL	DIMENSIÓN ESTILO COACHING					
	Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Moderado	1	3.0%	0	0.0%	1	3.0%
Alto	10	30.3%	13	39.4%	23	69.7%
Muy alto	1	3.0%	8	24.2%	9	27.2%
TOTAL	12	36.4%	21	63.6%	33	100.0%

Fuente: Cuestionario Liderazgo Resonante y cuestionario Inteligencia Social

Correlación Pearson 0.607 P 0.000

En la tabla se observa que el mayor porcentaje calificaron inteligencia social alto y en este grupo, la dimensión estilo coaching del liderazgo resonante fue alto en un 39.4% y medio en un 30.3%, mientras que, de los que calificaron inteligencia social muy alto, la dimensión estilo coaching fue alto en un 24.2%, medio en 3.0% y de los que calificaron inteligencia social moderado, la dimensión estilo coaching medio en un 3.0%; asimismo, en el nivel bajo de la dimensión estilo coaching no hubo calificación. Existe una correlación positiva moderada (altamente significativa), según correlación de Pearson es 0.607**; con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01).

Tabla 6

INTELIGENCIA SOCIAL Y DIMENSIÓN ESTILO AFILIATIVO DEL LIDERAZGO RESONANTE EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ,2021.

INTELIGENCIA SOCIAL	DIMENSIÓN ESTILO AFILIATIVO					
	Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Moderado	0	0.0%	1	3.0%	1	3.0%
Alto	6	18.2%	17	51.5%	23	69.7%
Muy alto	0	0.0%	9	27.3%	9	27.3%
TOTAL	6	18.2%	27	81.8%	33	100.0%

Fuente: Cuestionario Liderazgo Resonante y cuestionario Inteligencia Social

Correlación Pearson 0.533 P 0.001

En la tabla se observa que el mayor porcentaje calificaron inteligencia social alto y en este grupo, la dimensión estilo afiliativo del liderazgo resonante fue alto en un 51.5% y medio en un 18.2 %,mientras que, de los que calificaron inteligencia social muy alto, la dimensión estilo afiliativo fue alto en un 27.3% y de los que calificaron inteligencia social moderado, la dimensión estilo afiliativo fue alto en un 3.0%; asimismo, en el nivel bajo de la dimensión estilo afiliativo no hubo calificación. Existe una correlación positiva moderada (altamente significativa), según correlación de Pearson es 0.533**; con un p-valor=0.001 (p-valor<0.01).

Tabla 7**INTELIGENCIA SOCIAL Y DIMENSIÓN ESTILO DEMOCRÁTICO DEL LIDERAZGO RESONANTE EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021.**

INTELIGENCIA SOCIAL	DIMENSIÓN ESTILO DEMOCRÁTICO					
	Medio		Alto		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Moderado	1	3.0%	0	0.0%	1	3.0%
Alto	4	12.1%	19	57.6%	23	69.7%
Muy alto	0	0.0%	9	27.3%	9	27.3%
TOTAL	5	15.2%	28	84.8%	33	100.0%

Fuente: Cuestionario Liderazgo Resonante y cuestionario Inteligencia Social

Correlación Spearman 0.395 P 0.023

En la tabla se observa que el mayor porcentaje calificaron inteligencia social alto y en este grupo, la dimensión estilo democrático del liderazgo resonante fue alto en un 57.6% y medio en un 12.1 % ,mientras que, de los que calificaron inteligencia social muy alto, la dimensión estilo democrático fue alto en un 27.3% y de los que calificaron inteligencia social moderado, la dimensión estilo democrático fue medio en un 3.0%; asimismo, en el nivel bajo de la dimensión estilo democrático no hubo calificación. Existe una correlación positiva baja (significativa), según correlación de Spearman es 0.395*; con un p-valor=0.023 (p-valor<0.05).

V. DISCUSION

La investigación hace referencia a las variables del liderazgo resonante y inteligencia social para evaluar ambas variables se utilizó 2 cuestionarios que se aplicó a la población total constituida por los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

Es así que en la tabla 1, predomina el Liderazgo Resonante alto en un 85% (28 jefes), seguido por medio con un 15 % (05 jefes). Estos resultados son positivos para la Red de Salud Pataz ,se reafirma con la teoría de O'Neill(2013) al plantear que los líderes que se centran en lograr mejores resultados para la población, se traduce en resultados positivos para el sistema sanitario en los usuarios internos y externos; así también, el obtener un nivel alto en liderazgo resonante afirma el empoderamiento de los colaboradores con la organización, tal como lo refiere la teoría de Goleman (2016) al liderazgo resonante como un modelo innovador que comprenden estilos de liderazgos puestos en práctica en diferentes situaciones para desarrollar capacidades y competencias, a partir de procesos donde el líder gestiona emociones de los que le rodean y los direccionan de forma positiva, al crear vínculos afectivos. Así mismo, Segreedo (2015) sostiene que el liderazgo hace que generen desarrollo organizacional, en donde la gestión del capital humano es fundamental para alcanzar calidad y oportunidad en los procesos. En efecto, Tocón (2014) menciona que los líderes resonantes tienen la capacidad estimular, movilizar a los integrantes del equipo de trabajo, guiando las emociones de los otros, provocando un clima saludable en organización. Por ello, el liderazgo resonante, cada vez será más trascendental en las estrategias y gestión de las emociones, que pudieran tener un resultado beneficioso como lo pudiera ser la responsabilidad social de la administración pública. Además, para liderar el sistema en su transición hacia organizaciones resilientes y para lograr verdaderos cambios en salud, se necesita ser estrategias que generen consensos (Puertas, y Ramos). Esta información concuerda con Bawafa et al (2018),en su estudio sobre la influencia del liderazgo resonante en el empoderamiento estructural de los gerentes y la satisfacción laboral de las enfermeras de Ontario, se encontró que los gerentes tuvieron un liderazgo resonante de grado moderado; también ,con

Cardeño et al (2018), quien determinó que los líderes resonantes al orientar sus emociones para direccionar a sus colaboradores fortalecieron estrategias que fortalecieron la responsabilidad social y generaron una organización efectiva, fomentando el desarrollo y promoción de la responsabilidad social ; con Buitrago et al (2017) sobre el efecto dinamizador que el liderazgo resonante puede brindar en la gestión inteligente de las emociones en situaciones de crisis en organizaciones de Barranquilla, se reportó a los líderes resonantes como negociadores.

En la tabla 2, en la Inteligencia Social predomina el alto con 70% (23 jefes), seguido por muy alto con un 27 % (09 jefes), mientras solo el 3% (01 jefe) presenta moderado la inteligencia social. En este contexto, se observa que existe un sentido de inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud al tener la habilidad para comprender el comportamiento de cada colaborador que conforma el equipo de trabajo y mantener una relación positiva entre ellos; sin embargo, todavía falta fortalecer las dimensiones de conciencia y facilidad social. Haciendo mención a la teoría, la inteligencia social es considerada como ciencia de las relaciones humanas que establece una relación positiva entre el líder y sus colaboradores a la que se viene revalorizando (Goleman,2012). Es así que, tener un nivel alto de inteligencia social significa además tener la habilidad para comprender a otras personas y para comportarse con cordura con relación a los otros, refiere Thorndike (1929). También, abarca habilidades y destrezas que participan sobre todo en una sociedad de incertidumbre (Braaten & Damasio, 1995). Tal es así que, este proceso permite adentrarse en el modo de vida de las personas, hasta conocer a profundidad su comportamiento ante la sociedad (Buzan,2008). Mientras que, Thorndike (1920) reafirma la importancia del liderazgo en las relaciones interpersonales. Asimismo, Schvarstein (2003) mira a la inteligencia social en las organizaciones como un aglomerado de competencias, estas imprescindibles para cumplir con el deber de responsabilidad social.

No se encontraron investigaciones relacionadas sobre la variable inteligencia social en el sector salud.

En la tabla 3 se señala que existe una correlación positiva moderada entre el liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, según el coeficiente de correlación de Pearson (0.628**; p-valor=0.000). Se encontró que el 84.8 % de los jefes de los establecimientos de salud perciben un alto liderazgo resonante de los cuales el 54.5% presenta inteligencia social alto, seguido de 27.3 % muy alto y 3% moderado de inteligencia social. De acuerdo a esto, se afirma con la teoría que el liderazgo resonante que es un estilo de gestión innovador, humanista que armoniza sentimientos y los transforma en estados de ánimos positivos, para ser capaz de guiar a los colaboradores del equipo y alcanzar los objetivos propuestos, el líder resonante se caracteriza porque crea más (Boyatzis, Goleman y McKee ,2016); y la inteligencia social se expresa como el talento para siempre estar bien con los demás e inyectar la cooperación de los mismos; por lo tanto, una persona inteligentemente social tiene la capacidad para entender y manejar a otras personas, y participar en interacciones sociales adaptativas; en donde, los buenos líderes desarrollan inteligencia social a medida que avanzan en su diario vivir; por lo tanto, la inteligencia social es algo que todo el mundo mejora a lo largo de su vida y (Albrecht ,2007 y Goleman ,2012). No obstante, desde una perspectiva biológica, el estilo de liderazgo pretende explicar la prevalencia de inteligencia social, puesto que los líderes crean empatía y sintonía en los colaboradores; es decir, entre la relación del líder y los demás, las mentes de ambos se unen en un proceso único, independientemente la forma consciente o inconscientemente de reaccionar; por consiguiente, en la medida que la persona explote al máximo este proceso de interconexión, será un líder resonante; la inteligencia social está fuertemente vinculada a un liderazgo eficaz.

Resultado que contradice a Ramírez (2019), quien reportó que los directores ejecutivos de las instituciones públicas de salud perciben un liderazgo poco presente en los estilos visionario (57.78%), coaching (57.78%), afiliativo (56.67%) y democrático (55.56%); a su vez, se evidenció a la inteligencia social como poco presente, representado por un 47.08%, se concluyó que la inteligencia social tiene una correlación negativa media con el liderazgo resonante en instituciones públicas, coeficiente de correlación de Pearson -0.45, (sig. \leq 0.815).

En la tabla 4 se determina una correlación positiva moderada entre el estilo visionario del Liderazgo Resonante y la Inteligencia Social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, según el coeficiente de correlación de Pearson (0.536**; p-valor=0.001). Es decir, el aumento de la medida de la dimensión estilo Visionario del Liderazgo Resonante, implica el aumento de medida de la variable Inteligencia Social. Esto percibe a los jefes de los establecimientos de salud como líderes visionarios porque generan resonancia al incentivar a sus colaboradores hacia proyectos compartidos, teniendo un impacto sumamente positivo en la Red de Salud Pataz. Se reafirma con la teoría, dado que el estilo visionario, es el liderazgo que crea y da lugar a una visión factible de realizar con la finalidad de mejorar el estado actual de la organización, anticipándose a los hechos con la asignación de tareas, objetivos, metas a cumplir de forma creativa, establece las normas a seguir y hace saber al colaborador en qué medida contribuye al logro de los objetivos del grupo (Goleman, Boyatzis y McKee, 2016);asimismo, según Ramos y Díaz(2010),un líder visionario es brillante, prevalece por su inteligencia, es también gran negociador.

Resultado que coincide con De la Cruz, (2018) que buscó establecer si existe relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los colaboradores en la Microred Shilla de Carhuaz; como resultado tuvo que todo cambio que exista en la motivación laboral son explicados en el 51.4% por la dimensión estilos de liderazgo visionario nivel medio, a su vez casi siempre hubo visión compartida y nivel de confianza representado por un 40.5%; se concluyó que hubo relación significativa entre el estilo de liderazgo visionario y la motivación laboral.

En la tabla 5 se determina una correlación positiva moderada entre el estilo coaching y la Inteligencia Social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, según el coeficiente de correlación de Pearson (0.607**; p-valor=0.000). Es decir, el aumento de la medida de la dimensión Estilo Coaching del Liderazgo Resonante, implica el aumento de la medida de la Inteligencia Social. Esto percibe a los jefes de los establecimientos de salud como líderes coach dado que propician resonancia al relacionar los objetivos individuales de los colaboradores con los objetivos organizacionales, evidenciado en colaboradores proactivos con deseos de superación. Se reafirma con la teoría, dado que el estilo

coaching, es el liderazgo que permite plasmar metas en un periodo largo y a formular proyectos fáciles de realizar, crea autoconciencia y empatía en los demás. También, el líder sabe escuchar, es más cuando el líder es un maestro para sus colaboradores, los orienta, hace que conviertan las debilidades en fortalezas, para que sus colaboradores tomen riesgos y así mejoren el clima laboral y el rendimiento óptimo de la organización; para ello es necesario la predisposición de los colaboradores a apoyarse en el líder como mentor y aprender de él (Goleman,2005,2016).

Resultado que se contrapone con Silva, (2017) que buscó establecer los estilos de liderazgo en los jefes del área de enfermería de los establecimientos de salud nivel I y II de Tacna; entre los resultados arrojó que el 8.82% siempre utilizan el estilo de liderazgo coaching. Se concluyó que, la falta de tiempo para desarrollar el talento humano interfiere en la búsqueda del desarrollo y mejoras de la organización.

En la tabla 6 se determina una correlación positiva moderada entre el Estilo Afiliativo y la Inteligencia Social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, según el coeficiente de correlación de Pearson (0.533^{**} ; p -valor=0.001). Es decir, el aumento de la medida de la Dimensión Estilo Afiliativo del Liderazgo Resonante, implica el aumento de la medida de la variable Inteligencia Social. Esto percibe a los jefes de los establecimientos de salud como líderes afiliativos que generan resonancia al fomentar relaciones saludables, generar armonía y una comunicación eficaz entre los colaboradores del equipo de trabajo, teniendo un impacto positivo en la Red de Salud Pataz. Se reafirma con la teoría, dado que el estilo afiliativo, es el liderazgo que promueve la amistad y alienta la armonía, evidenciado en las relaciones interpersonales; rara vez ofrece consejos constructivos. Además, este estilo pone su mirada en las personas independientemente de las funciones asignadas, cuya postura es crear un clima laboral saludable para que los colaboradores implementen estrategias para el cumplimiento de las tareas asignadas, sin estructuras; incluso con actividades fuera del trabajo el colaborador fortalece sentimientos de pertenencia, es leal ante el líder. (Goleman,2005,2016).

Resultado es similar con Campos y Roque, (2017) que buscó determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional de los jefes de los servicios

y departamentos del Hospital Regional Docente de Trujillo-HRDT; como uno de sus resultados reportó un 36.4% con estilo afiliativo medio; y el 33.3% presentaron inteligencia emocional alta, promedio y bajo a la vez. Se concluyó que, la correlación entre los estilos de liderazgo afiliativo y la inteligencia emocional no es significativa en los jefes del HRDT.

En la tabla 7 se determina una correlación positiva baja entre el Liderazgo Democrático y la Inteligencia Social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, según el coeficiente de correlación de Spearman (0.395*; p-valor=0.023). Es decir, cada variable se manifiesta de manera independiente. Esto percibe a los jefes de los establecimientos de salud como líderes democráticos porque generan resonancia al permitir a los colaboradores participar en la toma de decisiones, frecuentemente cuando el jefe necesita ideas nuevas o precisa de consenso, cuyo impacto es positivo en la Red de Salud Pataz; sin embargo, resulta inapropiado cuando los colaboradores no cuentan con la información necesaria de manera oportuna.

Se reafirma con la teoría, dado que el estilo democrático, es el liderazgo que fomenta la participación, en donde los colaboradores no solo se limitan a recibir órdenes, sino que se motiva a la participación y libre opinión. Se centra en el logro del consenso; por lo tanto, garantizan el compromiso de los colaboradores con el proceso del cambio. Como contrapartida, este estilo para crear sistemas participativos necesita mayor inversión de tiempo y escuchar todas las opiniones de los colaboradores; sin embargo, en escenarios difíciles este estilo tiene reacción lenta (Goleman,2005,2016).

Resultado es similar con Gamboa, (2016) que buscó analizar el estilo de liderazgo para el cumplimiento de objetivos organizacionales y un clima laboral saludable, en la directora del Área Rectora de Salud del MINSA de Tibas; como uno de sus resultados arrojó casi siempre 87,50% estilo de liderazgo democrático. A su vez se evidenció que el estilo democrático promueve un clima laboral saludable con un 72.92%. Se concluyó que, el estilo de liderazgo democrático influye directamente en el cumplimiento de objetivos organizacionales y el clima laboral saludable ejercido por la directora del Área Rectora de Salud.

VI. CONCLUSIONES

1. El liderazgo resonante se percibe alto en mayor porcentaje, seguido de medio en menor porcentaje en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

2. La inteligencia social se percibe en mayor porcentaje alto, seguido de muy alto y moderado en menor porcentaje en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

3. El liderazgo resonante tiene relación con la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

4. La inteligencia social es en mayor frecuencia alto con un estilo de liderazgo visionario alto, existiendo relación entre las variables en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

5. La inteligencia social es en mayor frecuencia alto con un estilo de liderazgo coaching alto, existiendo relación entre las variables en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

6. La inteligencia social es en mayor frecuencia alto con un estilo de liderazgo afiliativo alto, existiendo relación entre las variables en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

7. La inteligencia social es en mayor frecuencia alto con un estilo de liderazgo democrático alto, existiendo relación entre las variables en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz.

VII. RECOMENDACIONES

1. Ampliar con estudios similares en organizaciones de salud pública y privadas con mayor número de colaboradores, de tal manera que se busque mejorar la gestión de servicios de salud.
2. Realizar investigaciones comparativas incluyendo otras variables de estudio en organizaciones públicas y privadas, de tal manera que se identifique los factores personales, sociales, entre otros; además de, relacionarlo estadísticamente con las características biológicas de los colaboradores.
3. Resignificación de términos existentes y emergentes de las variables de estudio, y otras unidades de análisis para estudiar su comportamiento ante las variables y valorar el diseño para la recolección de datos.
4. Desarrollar programas de formación para fortalecer en los colaboradores los estilos de liderazgos: visionario, coaching, afiliativo y democrático, de tal manera que se fortalezca las relaciones interpersonales en mejora de la gestión de servicios.
5. Crear espacios de participación para desarrollar la inteligencia social que permita actuar con conciencia social y facilidad social, de tal manera que se empodere a los colaboradores con un sentimiento de innovación para humanizar la gestión organizacional.
6. Establecer lineamientos estratégicos valorando la gestión del talento humano, de tal manera que se propicie su desarrollo y auto desarrollo para ser tendencia emergente.

REFERENCIAS

- Adams, J., & Yoder, J. (1985). *Effective leadership for women and men*. Nueva York: Ablex.
- Albrecht, K. (2007). *Inteligencia social la nueva ciencia del éxito*. Barcelona: España.
- Ayuso, D. (2007). *El liderazgo en los entornos sanitarios: Formas de gestión*. Madrid: Diaz de santos.
- Ayuso, D. (2016). Empatía y habilidades sociales en enfermeras asistenciales en el Servicio Madrileño de Salud. *Comunitania: International Journal of Social Work and Social Sciences*, 110-125.
- Barnes, M., & Sternberg, R. (1989). Social intelligence and decoding of nonverbal cues. *Intelligence*, 263-287.
- Bawafa, Wong, & Laschinger. (s.f.). The influence of resonant leadership on the structural empowerment and job satisfaction of nurses. *Tesis doctorado*. University of Western Ontario, Ontario.
- Beheshtifar, M. F. (2012). Role of social intelligence in organizational leadership. *European journal of Social Sciences*, 28(2),200-206.
- Bittel, L., & Newstrom, J. (1993). *Lo que todo supervisor debe saber*. México: McGraw-Hill.
- Braaten, J., & Damasio, A. (1995). *Emotions and social intelligence* . Nueva York: GP Putnam's Sons.
- Braidot, N. (2015). *Neuromanagement*. Argentina: Granica.
- Buitrago, R. ,. (2017). Liderazgo resonante y su efecto dinamizador en la negociacion ante conflictos organizacionales. *Desarrollo Gerencial*, 9(1), 97-111.
- Buitrago, R. (2015). El liderazgo gerencial femenino, una propuesta a la industria farmacéutica. *CICAG*, 12(2),212-225.

- Buzan, T. (2008). *El poder de la inteligencia social: 10 formas de despertar tu genio social*. Madrid: URANO.
- Caillier, J. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance. *Personnel management*, 43(2), 218-239.
- Caillier, J. (2016). Do transformational leaders affect turnover intentions and extra-role behaviors through mission valence. *the american review of public administration*, 46(2), 226-242.
- Campos, & Roque. (s.f.). Relación entre los estilos de liderazgo y la inteligencia emocional en los jefes de los servicios y departamentos del Hospital Belén de Trujillo, 2018. *Tesis de maestría*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Cantor, N., & Harlow, R. (1994). *Social intelligence and personality*. UK: Cambridge University Press.
- Cantor, N., & Kihlstrom, J. (1987). *Personality and social intelligence*. Nueva York: Prentice-Hall.
- Cardeño, E., Cardeño, N., & Butrago, R. y. (2018). Liderazgo resonante como elemento potencializador de la responsabilidad social en organizaciones del sector público. *Espacios*, 39(8), 28.
- Carrión, J. (2007). *Estrategia de la visión a la acción*. Madrid: ESIC.
- Coch, L., & French, J. (1948). Overcoming resistance to change. *Human Relations*, (4) 512-532.
- Cortese, A. (2005). Dos modelos de liderazgo. *Multiciencias*, 292-294.
- Cruz, D. I. (s.f.). Relación entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la Micro red Shilla de Carhuaz. *Mestría*. Universidad Nacional Santiago Antunéz de Mayolo, Carhuaz.
- Cummings G, , T. (2018). Leaderships styles and outcome patterns for the nursing workforce and work environment. *ELSERVIER*, 85, 19-60.

- Damasio, A. y. (1994). *El error de Descartes: Emociones e inteligencia social*. Nueva York: GT Putnam's Sons.
- De Lucca, V. (2005). Liderazgo femenino . *De emoción y motivación*, 19-23.
- Diaz, R. y. (2010). Influencia del liderazgo visionario en el desarrollo institucional. *Revista arbitrada venezolana del núcleo LUZ-costa oriental del lago*, 137-153.
- FUNDIBEQ. (18 de 09 de 2019). *Modelo iberoamericano en la gestión para las administraciones públicas*. Obtenido de IberQualitas: www.fundibeq.org/images/pdf/Modelo_Iberoamericano_V2019_AP.pdf
- Gamboa. (s.f.). Estilo de liderazgo que requiere la directora de área rectorade salud del MINSA para el cumplimiento de metas institucionales y el establecimiento de un clima laboral favorable de Tibas. *Tesis maestria*. Universidad estatal a distancia-UNED, San José.
- Gardner, H. (1983). *Multiple Intelligences*. Nueva York: Basic Books.
- George, J. (2000). *Emotions and leadership: The role of emotional intelligence* . Londres: Human Relations.
- Goleman, D. (01 de noviembre de 2005). Liderazgo que logra resultados. *Harvard Business Review*, 83(11),109-122. Obtenido de Academia.
- Goleman, D. (2006). *Inteligencia social: la nueva ciencia para mejorar las relaciones humanas*. Mexico: Planeta.
- Goleman, D. (2014). *El líder resonante crea mas*. Chile: Santiago de Chile S.A.
- Goleman, D. B. (2008). Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard Business Review*, 86(9),86-95.
- Goleman, D., & Boyatziz, r. y. (2016). *El lider resonante crea mas*. España: Penguin Random Hause.
- Hannah. (s.f.). Relationships between social intelligence ,personality and occupational self-efficacy among executives of the Tiruchirappalli

- BHELorganization. *Tesis doctoral*. Mother Teresa Women's University, Tiruchirappalli.
- Hernández, M. y. (s.f.). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe. *Tesis doctoral*. Universidad del Atlántico, Región Caribe.
- Hernández, R. F. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana de México .
- Hernandez, R., & Fernandez, C. y. (2014). *Metodologia de la investigacion*. México: Mc Graw-Hill.
- Higg, M., & Altken, P. (2003). An exploration of the relationship between emotional intelligence and leadership potencial. *Journal of Managerial Psychology*, 814-823.
- HONcode. (24 de Febrero de 2020). *HONcode*. Obtenido de Diferencia entre investigacion básica y aplicada: <https://curiosando.com/que-diferencia-investigacion-basica-e-investigacion-aplicada>
- Hunt, T. (1928). The measurement of social intelligence. *Journal of applied psychology*, 12:317-334.
- John, A. (2006). *Anual Report*. Obtenido de Center for creative Leadership : <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2016/09/2005-2006-anual-report-center-for-creative-leadership.pdf>
- John, H. (1909). *Moral principles of education*. Boston: Houghton Mifflin.
- Kosmitzki, C., & John, O. (1993). The implicit use of explicit conceptions of social intelligence. *Personality and individual defferences*, 15:11-23.
- Lanvin, B. .. (2003). *Indice de competitividad del talento global*. Obtenido de ADECO GROUP: https://issuu.com/adecco_spain/docs/gtci_spanish
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Nueva York: Harper and Brothers.
- Lewis, J. (2004). *Liderazgo de proyectos*. Mexico: McGraw-Hill.

- Lira, J. (2017). *Los 7 rasgos de un gran líder*. Obtenido de Diario gestión: <https://gestion.pe/tendencias/son-siete-rasgos-gran-lider-neurociencia-ademas-inteligencia-emocional-140895-noticia/?ref=gesr>
- Lucca, V. (2005). Liderazgo femenino. *Emoción y motivación*, 23.
- Lull, H. (1911). Moral Instruction Throunh Social Intelligence. *American Journal of sociology*, 17,1.
- Martin, M. (s.f.). Analisis histórico y conceptual de las relaciones entre la inteligencia y la razon. *Tesis doctoral*. Universidad de Málaga, Málaga.
- McFarland, L. (2002). *Liderazgo para el siglo XXI.Dialogo con 100 lideres destacados*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- McGuire, D. (2009). Introduction to leadership:concepts and practice. *Journal of European Industrial Training*, 33(8).838-840.
- MINSA. (21 de 06 de 2012). *Resolucion Ministerial N°516-2012/MINSA*. Obtenido de Clasificador de cargos del MINSA: minsa.gob.pe/Recursos/normaslegales/2012/RM516-2012-MINSA.pdf
- MINSA. (01 de 11 de 2019). *PLANDES Bicentenario 2018-2021*. Obtenido de Biblioteca nacional del Perú: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
- Molina, J. (2017). Strengthening management and leadership for social protection in health. *Salud pública*, 367.
- Morgado, I. (2007). *Emociones e inteligencia social:las claves para una alianza entre los sentimientos y la razon*. Barcelona: Ariel.
- Morgado, I. (2010). *Emociones e inteligencia social*. Madrid: Planeta.
- Morse, N., & Reimer, E. (1956). The experimental change of a major organizational variable. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, (1)120.
- Moss, F., & Hunt, T. (1927). Are you socially intelligent? *Scientific American*, 137:108-110.
- Moura, A., Bernandes, A., Balsanelli, A., Zanetti, A., & Gabriel, C. (2017). Leadership and nursing work satisfaction . *Gaucha enferm*, 30(4),442.

- Navarro, D. (2016). *La doctrina sobre las inteligencias secretas en las monarquías absolutas en Europa*. Europa: Dialnet.
- OMS. (2006). *Colaboremos por la salud*. Francia: World Health Report.
- O'Neill, K. (2013). *Patient-centred leadership:rediscovering our purpose*. England: London.
- Palomo, M. (2010). El liderazgo. En M. Palomo, *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (págs. 17-87). Madrid: Esic.
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (01 de 10 de 2020). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud*. Obtenido de Revista panamericana de salud publica: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
- Rahim, A. (2014). Astructural equations model of leaders'social intelligence and creative performance. *Journal of creativity and innovation management*, 23(1),44-56.
- Ramírez, M. (s.f.). Inteligencia social y liderazgo resonante en instituciones públicas de salud de Zulia. *Tesis de maestría*. Universidad privada Dr.Rafael Bellososchacín, Zulia.
- Ramírez, R., & Villalobos, J. y. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Ciencias humanas y sociales*, 34,(18),2076-2101.
- Ramírez, R., Marcano, m., & Ramírez, R. y. (2019). Relationship Between social intelligence and resonant leadership in public health institutions. *Opcion*, 1224-1234.
- Robbins, S. y. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S., & Coulter, M. (1999). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & DeCenso, D. (2009). *Fundamentos de Administracion* . Mexico: Pearson Education.

- Rodrigo, L. (2007). *Habilidades directivas y técnicas del liderazgo*. Vigo: Ideaspropias.
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social en las organizaciones*. Buenos Aires: Paidós.
- Segredo. (2015). Desarrollo Organizacional. *EL SEVIER*, 3-8.
- Serna, H. (13 de Marzo de 2018). *La inteligencia social para el éxito del manejo gerencial*. Obtenido de La nueva ciencia para el éxito: http://www.suarezconsultoria.com/newsletter/2008/mensaje_2008_15_14
- SERVIR. (20 de 11 de 2018). *El servicio civil peruano*. Obtenido de El servicio civil peruano: <http://Storage.SERVIR.gob.pe//biblioteca/SERVIR%20-%20%E%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap3>.
- Silva Cornejo, M. (s.f.). Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería del I y II nivel de atención de Tacna. *Tesis de maestría*.
- Spearman, C. (1923). *The nature of intelligence and the principles of cognition*. London: MacMillan.
- Sternberg, R. (1980). Sketch of a componential subtheory of human intelligence. *Behavioral and Brain Sciences*, 3,573-584.
- Sternberg, R. (1985). *Beyond IQ: A triarchic theory of human intelligence*. New York: Cambridge University Press.
- Szmidt, & Kacprzyk. (2010). El coeficiente de correlación de rango de Spearman . *IEEE International Conference Intelligent Systems*, 276-280.
- Thorndike, E. (1920). *Harper's monthly magazine*. Harper & Brothers. New York: Publishers.
- Tocón, S. (2014). Un líder resonante. *Dedica. Educacao e humanidades*, 6,261-271.
- Torndike, E. (1929). Intelligence and its use . *Harper's Magazine*, 140: 227-235.
- Vernon, P. (1933). Some characteristics of the good judge of personality. *Journal of social Psychology*, 4,42-57.

- Vinca, L. (2016). Ayudando a cientos de organizaciones alrededor del mundo a prepararse para la certificación desde 2001. *Normas ISO*.
- Vroom, V. y. (1973). *Leadership and decision making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
- Warrick, D. (1981). Leadership styles and their consequences. *Journal of Experiential Learning and Simulation*, 155-172.
- Wawra, D. (2009). Social intelligence: The key to intercultural. *Comunication European Journal of English Studies*, 13 (2),163.
- Wedek, J. (1947). The relationship between personality and psychological ability. *British Journal of Psychology*, 36:133-151.
- Whitmore, J. (2018). *Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas*. Italia: Alessio Roberti.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Estados Unidos: Prentice Hall.

ANEXOS

ANEXO N°01

LIDERAZGO RESONANTE Y INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021					
CUESTIONARIO QUE MIDE EL LIDERAZGO RESONANTE					
Autor: Zenon Coasaca Huacasi, 2018					
<p>El presente Cuestionario de 40 preguntas, está referido al ejercicio del Liderazgo resonante expresado en el comportamiento habitual de los líderes en los diferentes niveles de la organización, razón por la cual agradezco considerar la siguiente escala de menor a mayor, marcando con una "X" en la opción que corresponda</p> <p>Nunca <input type="checkbox"/> 1 Rara vez <input type="checkbox"/> 2 A Veces <input type="checkbox"/> 3 A Menudo <input type="checkbox"/> 4 Siempre <input type="checkbox"/> 5</p>					
DIMENSION ESTILO DE LIDERAZGO VISIONARIO					
1. Propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la organización.	<input type="checkbox"/>				
2. Descubre los intereses de sus colaboradores y los orienta hacia el objetivo común.	<input type="checkbox"/>				
3. Adapta la visión y las estrategias de la organización a las exigencias de la realidad.	<input type="checkbox"/>				
4. Identifica los impedimentos y resistencias al avance de la organización con el fin de eliminarlos o sortearlos.	<input type="checkbox"/>				
5. Construye su proyecto sobre el optimismo, la esperanza en el futuro y el compromiso de sus colaboradores.	<input type="checkbox"/>				
6. Da un amplio margen de libertad para que cada colaborador avance a su manera hacia la consecución de los objetivos.	<input type="checkbox"/>				
7. Sabe convertir la visión general de organización en visiones más concretas a nivel función o equipo de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
8. Recuerda constantemente a sus colaboradores cual es la visión y los objetivos prioritarios a fin de que vean "el bosque sobre los árboles" (Alineación).	<input type="checkbox"/>				
9. Es honesto y transparente en las comunicaciones hacia sus colaboradores.	<input type="checkbox"/>				
10. Se identifica con apasionamiento con las visiones y estrategias de su organización que vive como propias.	<input type="checkbox"/>				
DIMENSIÓN ESTILO DE LIDERAZGO COACHING					
11. Se interesa por las motivaciones y los objetivos profesionales de sus colaboradores.	<input type="checkbox"/>				
12. Focaliza sus esfuerzos en conseguir un equipo de colaboradores crecientemente preparado, integrado y competitivo.	<input type="checkbox"/>				
13. Ofrece retroalimentación tanto positiva como negativa sobre la forma en que sus colaboradores realizan su trabajo.	<input type="checkbox"/>				
14. Es exigente y minucioso en su labor de "formador" de otros a los que pide que den lo mejor de sí mismos.	<input type="checkbox"/>				
15. Identifica los puntos fuertes de sus colaboradores con el propósito de promover su crecimiento personal.	<input type="checkbox"/>				
16. Conecta las motivaciones de los colaboradores de su organización con los objetivos a medio y largo plazo de la misma.	<input type="checkbox"/>				
17. Exige superar continuamente las metas conseguidas con el objetivo de "despertar" y poner en acción nuevas y mejores competencias.	<input type="checkbox"/>				
18. Construye su influencia en sus dotes y habilidades de descubrimiento de talentos y capacitación de personas.	<input type="checkbox"/>				

19.Utiliza los fracasos de las personas como estímulos para su superación (construye sobre el error).	1	2	3	4	5
20.Delega responsabilidades y resultados como mecanismo para dar autonomía y capacidad de decisión a los colaboradores de su organización.	1	2	3	4	5
DIMENSION ESTILO DE LIDERAZGO AFILIATIVO					
21.Influye en los demás a través de cultivar y mantener una sintonía emotiva con sus colaboradores.	1	2	3	4	5
22.Considera la vida personal y profesional como un todo indisoluble y actúa en consecuencia.	1	2	3	4	5
23.Conoce bien a sus colaboradores y establece con ellos vínculos de confianza y proximidad.	1	2	3	4	5
24.Se esfuerza por satisfacer de forma simultánea las necesidades de sus colaboradores y los objetivos de su organización.	1	2	3	4	5
25.Trabaja activamente para conseguir armonía, cohesión y sinergia como forma de asegurar una competitividad sostenible en el tiempo.	1	2	3	4	5
26.Está presente y ofrece su apoyo en los momentos de crisis y dificultades personales.	1	2	3	4	5
27.Cultiva un clima de trabajo en el que prevalecen la fidelidad a la misión, la ayuda mutua y la importancia central de la persona.	1	2	3	4	5
28.Mantiene una comunicación abierta y honesta sobre los objetivos de su organización y su relación con las expectativas de los colaboradores.	1	2	3	4	5
29.Facilita y promueve activamente las conductas de colaboración y compromiso entre los miembros de su organización.	1	2	3	4	5
30.Da sentido al trabajo de los colaboradores aun en tareas burocráticas y personalmente poco estimulantes.	1	2	3	4	5
DIMENSION ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO					
31.Escucha, respeta y considera atentamente las opiniones de los demás antes de opinar/decidir.	1	2	3	4	5
32.Busca la participación activa de los colaboradores involucrados a la hora de proponer planes concretos de acción.	1	2	3	4	5
33.Comparte con su equipo sus visiones y objetivos con el propósito de lograr un máximo acuerdo sobre los mismos.	1	2	3	4	5
34.Mantiene una "actitud democrática" en la gestión de los asuntos de su unidad.	1	2	3	4	5
35.Gestiona bien las reuniones de trabajo a fin de conseguir elevada participación y a la vez alta eficiencia.	1	2	3	4	5
36.Sabe asumir la responsabilidad de decidir personalmente en momentos de urgencia, pero explica a "posteriori" las razones de su decisión.	1	2	3	4	5
37.Acepta como natural su insuficiente conocimiento de varios temas y la necesidad de escuchar atentamente a las personas expertas y en muchos casos delegarles la decisión final.	1	2	3	4	5
38.Busca activamente las opiniones de los demás como fuente de ideas frescas y novedosas que mejoren sus propias opiniones y soluciones.	1	2	3	4	5
39.Actúa de forma razonada y razonable como base en la que sustentar un dialogo fructífero con los colaboradores.	1	2	3	4	5
40.Gestiona con delicadeza, pero a la vez con firmeza las situaciones de conflicto entre los colaboradores e intereses diversos.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 02

LIDERAZGO RESONANTE Y INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD
PATAZ, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE LA INTELIGENCIA SOCIAL

Autor: Carrillo, Rivera, Bonilla y Riveros, 2019

El presente instrumento tiene como finalidad identificar los niveles de inteligencia social en adultos; razón por la cual, en el recuadro siguiente existen 5 categorías representadas por números que van del 1 al 5, debe colocar la opción que se ajuste a su criterio personal.

1. Muy en Desacuerdo (MED): Si esta intensamente en desacuerdo con lo que se le propone.
2. En desacuerdo (ED): si no está de acuerdo con lo que se le propone
3. Indeciso (I): Si es neutral o está indeciso de lo que se le propone.
4. De acuerdo (DA): Si está de acuerdo en algo de lo que se le propone.
5. Muy de acuerdo (MDA): Si está intensamente de acuerdo con lo que se le propone.

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

INTELIGENCIA SOCIAL (IS-SDYW)

DIMENSION CONCIENCIA SOCIAL

- 1 Presto atención a la persona que me está hablando, haciendo el esfuerzo de comprender lo que me dice.
- 2 Soy capaz de escuchar sin interrumpir al otro, así le demuestro que es importante lo que me dice.
- 3 Para mí es fácil comprender la forma de pensar de las demás personas.
- 4 Comprendo cómo funciona diversos entornos sociales.
- 5 Reconozco que de acuerdo al entorno social existen diferentes formas para relacionarme.

DIMENSION FACILIDAD SOCIAL

- 6 Soy receptivo a las diversas señales no verbales que me envían otras personas, ejemplo, miradas, sonrisas, gestos, entre otras.
- 7 Respondo inmediatamente con agrado a las señales no verbales que recibo, también haciendo uso de estas. Ejemplo si alguien me sonrío le sonrío.
- 8 Tengo habilidad para caerles bien a las personas.
- 9 Pido a la otra persona que piense sobre lo que he dicho antes de que se decida.
- 10 Consigo fácilmente que mis opiniones sean las más se tomen en cuenta.
- 11 Dentro de los grupos soy por lo general a quien escogen para transmitir mensajes.

ANEXO N°03

“Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres”

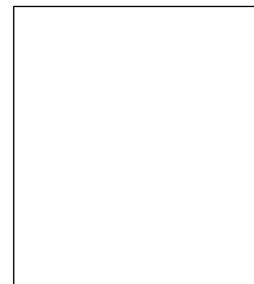
“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo jefe del establecimiento de salud, con DNI N°....., domiciliado en..... del Distrito de, Provincia de, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada “Liderazgo Resonante Y Inteligencia Social En Los jefes De Los Establecimientos De Salud En La Red De Salud Pataz,2021”, que lleva a cabo la Lic. Lescano Sacramento, Roxana Maribel. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante. Esta autorización no puede ser empleado en temas legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

..... de....., del año 2021.

Firma



Huella Digital

ANEXO N°04

DOCUMENTO DE SOLICITUD.

“Decenio De La Igualdad De Oportunidades Para Mujeres Y Hombres”

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Trujillo, 06 de Mayo 2021

Mg. ANA MARIA HUACCHA QUILICHE

Directora Ejecutiva De La Red De Salud Pataz

Presente.-

SOLICITO : Permiso para ejecutar la investigación titulada “Liderazgo Resonante Y Inteligencia Social En Los Jefes De Los Establecimientos De Salud En La Red De Salud Pataz,2021”

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente en calidad de maestranda en gestión de los servicios de salud de la escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, y en el marco del convenio interinstitucional, permitirme ejecutar el trabajo de investigación de grado, titulado “Liderazgo Resonante Y Inteligencia Social En Los jefes De Los Establecimientos De Salud En La Red De Salud Pataz,2021”.

Cabe precisar que, para recolección de muestra se aplicará dos cuestionarios en Google forma: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScQ2XAC1PXAvgChV4Ti_Uk73IE_wn4RND6sPobmOC2B5lafCQ/viewform?usp=sf_link, previo consentimiento informado; se ha considerado al respecto a los derechos del sujeto de investigación, con todos los criterios éticos que una investigación científica amerita. En este contexto y conocedora de su interés por la investigación y siendo una de las capacidades que la hacen diferente de otros gestores, agradezco su gentil atención a la presente solicitud.

Con la seguridad de contar con vuestra aceptación, hago propicia la ocasión para manifestarle mi especial consideración.

Atentamente,

Roxana M. Lescano Sacramento

DNI:42501341

RMLS/rmls.
C.c EPG-UCV.
Folios: ()

ANEXO N°05

DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN.



**GERENCIA REGIONAL
DE SALUD**



**BICENTENARIO
PERÚ**
LA LIBERTAD 2020

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Tayabamba,

18 MAYO 2021

OFICIO N° 020 -2020-GRLL/GGR-GRSS-RED-PATAZ,

Lic. Enf.

ROXANA M. LESCANO SACRAMENTO

Trujillo.

ASUNTO: COMUNICA AUTORIZACION PARA EJECUTAR INVESTIGACION EN EE.SS DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD PATAZ.

REFERENCIA: SOLICITUD PRESENTADA.

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, en donde su persona solicita permiso para ejecutar la investigación titulada "LIDERAZGO RESONANTE E INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SERVICIOS DE SALUD PATAZ, 2021", hago de su conocimiento que esta Dirección **AUTORIZA** a usted a realizar dicha investigación.

Así mismo hago de su conocimiento, que se le solicita realizar un informe a esta Dirección de los resultados de la investigación a realizarse en la Red de Servicios de Salud Pataz.

Sin otro en particular y esperando que el presente tenga la atención que merece, me despido de usted no sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

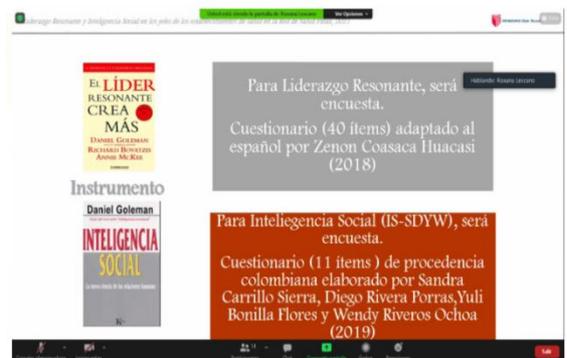
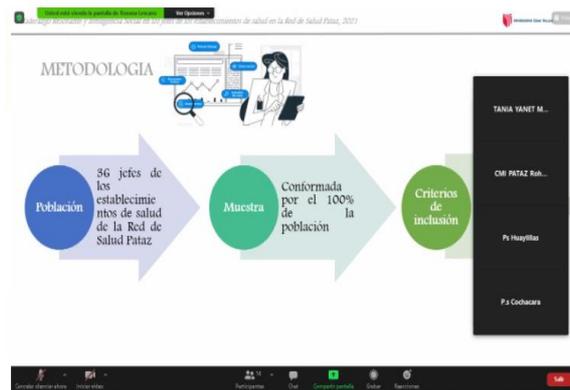
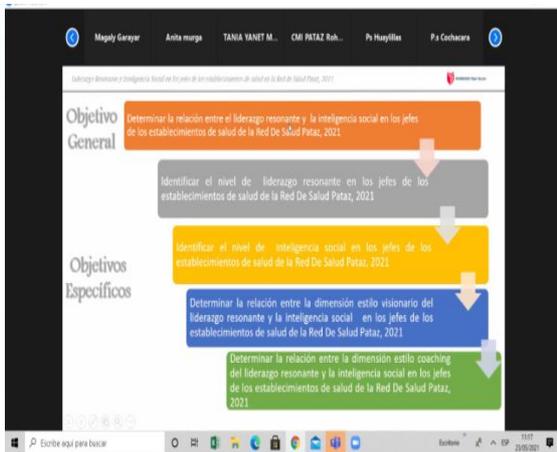
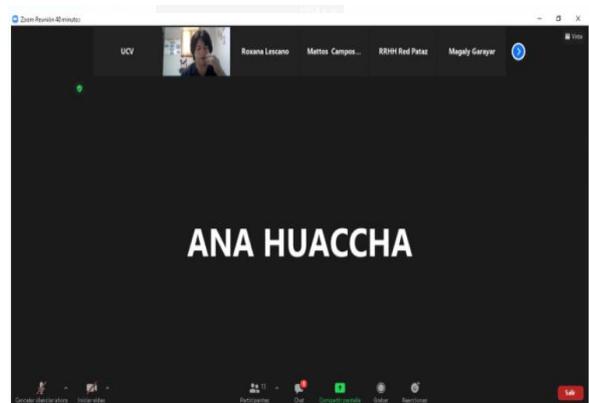
ROXANA M. LESCANO SACRAMENTO
DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD PATAZ

Cc.:
Archivo.

Comunicarse a los números de celular 952057817 y/o 933140116 para las coordinaciones al respecto.

ANEXO N°06

Socialización objetivos de la investigación y uso del aplicativo para recolección de muestra.



ANEXO N°07

APLICATIVO GOOGLE FORM



LIDERAZGO RESONANTE Y INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021

Se solicita de su valioso apoyo con respuestas sinceras a las preguntas formuladas.

***Obligatorio**

Acepto participar voluntariamente en la investigación, titulada: "Liderazgo resonante y inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red de Salud Pataz, 2021"

Si

No

Edad *

Tu respuesta



LIDERAZGO RESONANTE Y INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021

***Obligatorio**

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO RESONANTE

El presente Cuestionario de 40 preguntas descriptivas, está referido al ejercicio del Liderazgo resonante, expresado en el comportamiento habitual de los Líderes en los diferentes niveles de la Organización; razón por la cual agradeceremos considerar la siguiente escala, de menor a mayor, que represente los componentes habituales de los Líderes en la Organización, seleccionando el número de la opción que corresponda.

Nunca: 1 Rara vez: 2 A veces: 3 A Menudo: 4 Siempre: 5

AUTOR: Zenon Coassaca Huacasi

1. Propone y comunica con claridad los propósitos, misiones y objetivos de la organización. *

Elige



LIDERAZGO RESONANTE Y INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021

***Obligatorio**

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA SOCIAL

El presente Cuestionario de 11 reactivos, está referido al ejercicio de la Inteligencia Social, según grado conformidad o acuerdo que tenga en su comportamiento; para dar contestación a las preguntas formuladas se escribe el número que expresa la cuantía de acuerdo o desacuerdo que le merece la proposición que se le hace, según su criterio personal.

1. Muy en Desacuerdo (MED): Si está intensamente en desacuerdo con lo que se le propone.
2. En desacuerdo (ED): Si no está de acuerdo con lo que se le propone.
3. Indeciso (I): Si es neutral o está indeciso de lo que se le propone.
4. De acuerdo (DA): Si está de acuerdo en algo de lo que se le propone.
5. Muy de acuerdo (MDA): Si está de acuerdo intensamente con lo que se le propone.

AUTORES: Sandra Carrillo Sierra, Diego Rivera Porras Yuli Bonilla Flores y Wendy Riveros Ochoa.

1. Presto atención a la persona que me está hablando, haciendo el esfuerzo de comprender lo que me dice. *

Tu respuesta



LIDERAZGO RESONANTE Y INTELIGENCIA SOCIAL EN LOS JEFES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN LA RED DE SALUD PATAZ, 2021

Se ha registrado tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios

ANEXO N°08

PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN

Evaluación en niveles de la variable Liderazgo Resonante por dimensiones

NIVEL	LIDERAZGO RESONANTE	DIMENSIONES			
		Estilo Visionario	Estilo Coaching	Estilo Afiliativo	Estilo Democrático
Bajo	40-93	10-23	10-23	10-23	10-23
Medio	94-147	24-37	24-37	24-37	24-37
Alto	148-200	38-50	38-50	38-50	38-50

Evaluación en niveles de la Inteligencia Social por dimensiones

NIVEL	INTELIGENCIA SOCIAL	DIMENSIONES	
		Conciencia Social	Facilidad Social
Muy bajo	11-20	5-9	6-11
Bajo	21-29	10-13	12-16
Moderado	30-37	14-17	17-20
Alto	38-46	18-21	21-25
Muy alto	47-55	22-25	26-30

Interpretación correlación

VALOR r	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Szmidt and J. Kacprzyk (2010)

Tabla 8***PRUEBA DE NORMALIDAD-KOLMOGOROV SMIRNOV***

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
LIDERAZGO RESONANTE	0.128	33	0.186
Dimensión Estilo Visionario	0.144	33	0.080
Dimensión Estilo Coaching	0.117	33	,200*
Dimensión Estilo Afiliativo	0.150	33	0.058
Dimensión Estilo Democrático	0.200	33	0.002
INTELIGENCIA SOCIAL	0.119	33	,200*

En la Tabla 3, se observa en Kolmogorov Smirnov para una muestra mayor a 30 ($n > 30$) donde se contrasta la normalidad de las variables en investigación, el cual muestra que los niveles de significancia son superiores al 5% ($p > 0.05$), demostrándose que los datos cumplen una distribución normal, excepto para la dimensión Estilo Democrático.

CORRELACIONES

			Inteligencia Social
Correlación de Pearson	Liderazgo Resonante	Coeficiente de Correlación	,628**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	33

CORRELACIONES

			Inteligencia Social
Correlación de Pearson	Dimensión Estilo Visionario	Coeficiente de Correlación	,536**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	33

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELACIONES

			Inteligencia Social
Coeficiente de Pearson	Dimensión Estilo Coaching	Coeficiente de correlación	,607**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELACIONES

			Inteligencia Social
Coeficiente de Pearson	Dimensión Estilo Afiliativo	Coeficiente de correlación	,533**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	33

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELACIONES

			Inteligencia Social
Rho de Spearman	Dimensión Estilo Democrático	Coeficiente de correlación	,395*
		Sig. (bilateral)	0.023
		N	33

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

ANEXO N°09

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Liderazgo Resonante	Liderazgo resonante es un estilo de gestión innovador, humanista que armoniza sentimientos y los transforma en estados de ánimo positivos, para ser capaz de guiar a los colaboradores del equipo y alcanzar los objetivos propuestos; el líder resonante se caracteriza porque crea más. (Boyatzis, Goleman y McKee ,2016)	Estilo de gestión innovador que permite a los jefes de la red de salud Patataz alcanzar los objetivos creando más. Se mide como Bajo, Medio y Alto.	Estilo Visionario	Comunica los objetivos, misión y visión de la organización y la adapta a su realidad. Se muestra, optimista, inspirador, motivador y transparente. Identifica las amenazas y debilidades de la organización y trabaja para eliminarlas.	Ordinal, de acuerdo al cuestionario: - Bajo 40 a 93 - Medio 94 a 147 - Alto 148 a 200
			Estilo Coaching	Adopta el rol "formador" de sus colaboradores. Controla continuamente el cumplimiento de metas y superar las mismas.	- Bajo 40 a 93 - Medio 94 a 147 - Alto 148 a 200
			Estilo Afiliativo	Se muestra empático con sus colaboradores. Cultiva un clima de trabajo de honestidad, colaboración y compromiso.	- Bajo 40 a 93 - Medio 94 a 147 - Alto 148 a 200

			Estilo Democrático	Se interesa por la participación activa de los colaboradores en la construcción de planes. Resuelve los conflictos Escucha a expertos.	- Bajo 40 a 93 - Medio 94 a 147 - Alto 148 a 200
Inteligencia Social	Inteligencia social es el talento para siempre estar bien con los demás e inyectar la cooperación de los mismos. Por lo tanto, una persona inteligentemente social tiene la capacidad para entender y manejar a otras personas y participar en interacciones sociales adaptativas. La inteligencia social es algo que todo el mundo mejora a lo largo de su vida. Y, los buenos líderes desarrollan inteligencia social a medida que avanzan en su diario vivir (Albrecht ,2007 y Goleman ,2012).	La capacidad que tienen los jefes de la red de salud Pataz para manejar y entender a sus colaboradores. Se mide como Muy bajo, Bajo, Moderado, Alto y Muy alto.	Conciencia Social	Presta atención y comprende a los demás Reconoce y comprende los diferentes entornos sociales	- Muy bajo 5 a 9 - Bajo 10 a 13 - Moderado 14 a 17 - Alto 18 a 21 - Muy alto 22 a 25
			Facilidad Social	Presenta habilidad para caer bien al entorno y hacer que tomen en cuenta sus opiniones. Sincronía y Autopresentación. Influencia	- Muy bajo 6 a 11 - Bajo 12 a 16 - Moderado 17 a 20 - Alto 21 a 25 - Muy alto 26 a 30

ANEXO 10

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
¿Existe relación entre liderazgo resonante y la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, abril- junio 2021?	<p>H1: El liderazgo resonante se relaciona con la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, abril - junio 2021.</p> <p>H0: El liderazgo resonante no se relaciona con la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, abril - junio 2021.</p>	Determinar la relación del liderazgo resonante en la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz, abril - junio 2021.	V1. Liderazgo resonante.	El liderazgo resonante, es un estilo de liderazgo que crea más, al ver y sentir las emociones de los demás, armoniza sentimientos y los transforma a estados de ánimos positivos; entonces existirá resonancia cuando el líder despierte los sentimientos y emociones de sus colaboradores y genere gestión del cambio, logrando así el éxito personal y organizacional. (Goleman, 2016)	<p>Estilo Visionario</p> <p>Estilo Coaching</p> <p>Estilo Afiliativo</p> <p>Estilo Democrático</p>	<p>Diseño: Transversal, no experimental, alcance correlacional, relación simple.</p> <p>Población: Todos los jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz.</p>
Problemas Específicos	Hipótesis	Objetivos Específicos				
<p>¿Cuál es el liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021?</p> <p>¿Cuál es la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz,</p>		<p>Identificar el liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>Identificar la inteligencia social en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz,</p>	V2. Inteligencia social.	Inteligencia social es la habilidad humana que permite percibir, comprender y gestionar las emociones, pensamientos y acciones adecuadamente, en el intento de comprender su comportamiento y al logro de objetivos como producto de las interacciones sociales. Determinados por los componentes: conciencia social, refiriéndose a la comprensión y sentimientos por los demás; mientras que el componente facilidad social no es más que la aptitud social que apunta a la	<p>Conciencia social.</p> <p>Facilidad Social</p>	<p>Muestra: Participan en el estudio 36 jefes de los establecimientos de salud de la Red De Salud Pataz.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p>

<p>durante los meses de abril a junio 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la inteligencia social y la dimensión estilo visionario del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la inteligencia social y la dimensión estilo coaching del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la inteligencia social y la dimensión estilo afiliativo del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021?</p> <p>¿Existe relación entre la inteligencia social y la dimensión estilo democrático del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021?</p>	<p>La inteligencia social se relaciona con la dimensión estilo visionario del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>La inteligencia social se relaciona con la dimensión estilo coaching del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>La inteligencia social se relaciona con la dimensión estilo afiliativo del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>La inteligencia social se relaciona con la dimensión estilo democrático del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p>	<p>durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>Establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo visionario del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>Establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo coaching del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>Establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo afiliativo del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p> <p>Establecer la frecuencia de la inteligencia social en la dimensión estilo democrático del liderazgo resonante en los jefes de los establecimientos de salud en la Red De Salud Pataz, durante los meses de abril a junio 2021.</p>		<p>aplicación de la conciencia social en el diario vivir; generando un balance positivo en cuanto a relaciones sociales se refiere (Goleman ,2012).</p> <p>La inteligencia social como aglomerado de la comprensión del modo de ser de las personas, detrás de las relaciones, es la denominada conciencia social estratégica, misma que permite interactuar con éxito con ella (Albrecht ,2007).</p>	<p>Instrumento: Cuestionario, escala de LIKERT</p>
--	--	--	--	---	--