

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**EL LIDERAZGO PERSONAL Y LIDERAZGO
INTERPERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL I RÍO
NEGRO DE ESSALUD, PROVINCIA DE SATIPO, 2017.**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración
Autores : Bach. Carlos Walter Ticse Alvarado
Bach. Edith Flor Paucarchuco Tovar
Asesor : Lic. Adm. Luis Alberto Chucos De La Cruz
Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio : 25/11/2017
Fecha de Término : 24/11/2018

Huancayo - Perú

2018

**HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TESIS

**EL LIDERAZGO PERSONAL Y LIDERAZGO INTERPERSONAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL I RÍO
NEGRO DE ESSALUD, PROVINCIA DE SATIPO, 2017.**

PRESENTADO POR:

Bach. Carlos Walter Ticse Alvarado

Bach. Edith Flor Paucarchuco Tovar

PARA OPTAR EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS

Aprobado por los siguientes jurados:

PRESIDENTE : _____
DR. FREDI GUTIERREZ MARTINEZ

PRIMER MIEMBRO : _____
LIC. FERNANDO MEZA MENDEZ

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MG.WALTER RUBEN SANTANA CAMARGO

TERCER MIEMBRO : _____
LIC. VILMA HERMELINDA MUNIVE ORREGO

Huancayo, ____ de _____ del 2018

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**EL LIDERAZGO PERSONAL Y LIDERAZGO
INTERPERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL I RÍO
NEGRO DE ESSALUD, PROVINCIA DE SATIPO, 2017.**

Para Optar	: Título Profesional de Licenciado en Administración
Autores	: Bach. Carlos Walter Ticse Alvarado Bach. Edith Flor Paucarchuco Tovar
Asesor	: Lic. Adm. Luis Alberto Chucos De La Cruz
Línea de Investigación	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio	: 25/11/2017
Fecha de Término	: 24/11/2018

Huancayo - Perú

2018

Lic. LUIS ALBERTO CHUCOS DE LA CRUZ

DEDICATORIA

A mis hijos e hijas

Los autores

AGRADECIMIENTO

Mis compañeros y profesores de la Universidad Peruana los Andes quienes entendieron y comprendieron mi gran anhelo de plasmar en este documento mi interés investigativo como también, aportar en este documento la importancia de una ciencia.

Al Lic. Asesor Luis A. Chucos De La Cruz por la orientación metodológica y redacción del informe de investigación.

Al maestriza Kuncewitz Cerrón Salvatierra por el apoyo incondicional en la orientación de las estadísticas empleadas en la presente investigación.

Al director de Hospital EsSalud de Satipo por el apoyo en la instrumentalización del cuestionario.

Los autores

INDICE

HOJA DE APROBACIÓN DEL JURADO	ii
FALSA PORTADA	iv
HOJA CON NOMBRE DEL ASESOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
I PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema General	2
1.2.2. Problemas Específicos	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	2
1.3.1. Objetivo General.....	2
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	3
1.4.1. Justificación Teórica.....	3
1.4.2. Justificación Práctica.....	3
1.4.3. Justificación Metodológica.....	4
1.4.4. Justificación Social.....	4
1.4.5. Justificación Conveniencia.....	4

1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática	5

CAPITULO II

MARCO TEORICO.....	6
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO:	6
2.2 BASES TEORICAS.....	10
2.3 DEFINICION DE CONCEPTOS	17
2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES	18
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	18
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO.....	18
2.5. VARIABLES Y OPERACIONALIZACION	19
2.5.1. Variable (1).....	19
2.5.2. OPERALIZACION DE LAS VARIABLES.....	19

CAPITULO III

METODOLOGIA.....	22
III. METODOLOGÍA	22
3.1. METODOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
3.2. TIPOS DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	22
3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	22
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	23
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	23
3.6.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
3.6.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
3.6.3. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS	24
---	-----------

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	25
---	-----------

IV ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	25
--	-----------

4.1. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS.....	25
--	-----------

4.2. REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS EN TABLAS Y GRÁFICAS....	35
---	-----------

4.2.1. Descripción de resultados.....	35
--	-----------

4.2.2. Prueba de hipótesis	43
---	-----------

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
---	-----------

CONCLUSIONES	61
---------------------------	-----------

RECOMENDACIONES	62
------------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	63
---	-----------

ANEXOS.....	65
--------------------	-----------

MATRIZ DE CONSISTENCIA-OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CONSIDERACIONES ÉTICAS

FOTOS, ETC

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	33
<i>Liderazgo personal en su dimensión control del ego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 02	34
<i>Liderazgo personal en su dimensión equilibrio en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 03	35
<i>Liderazgo personal en su dimensión desapego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 04	36
<i>Liderazgo personal en su dimensión responsabilidad en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 05	37
<i>Liderazgo personal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 06	38
<i>Liderazgo Interpersonal en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 07	39
<i>Liderazgo Interpersonal en su dimensión destrezas gerenciales en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 08	40
<i>Liderazgo Interpersonal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	

Tabla N° 09	41
<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 10	44
<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 11	47
<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 12	50
<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Tabla N° 13	53
<i>Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfica N° 01	33
<i>Liderazgo personal en su dimensión control del ego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Gráfica N° 02	34
<i>Liderazgo personal en su dimensión equilibrio en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Gráfica N° 03	35
<i>Liderazgo personal en su dimensión desapego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Gráfica N° 04	36
<i>Liderazgo personal en su dimensión responsabilidad en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Gráfica N° 05	37
<i>Liderazgo personal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Gráfica N° 06	38
<i>Liderazgo Interpersonal en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Gráfica N° 07	39
<i>Liderazgo Interpersonal en su dimensión destrezas gerenciales en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	
Gráfica N° 08	40
<i>Liderazgo Interpersonal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</i>	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017”, tuvo por objetivo determinar si existe una correlación entre las variables liderazgo personal y liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería, siendo el diseño correlacional, el tipo y nivel de investigación fue descriptivo, se tomó como población y muestra a 16 profesionales de enfermería siendo así una muestra censal, los resultados arribados en la presente investigación fue.

Se determinó lo siguiente, el liderazgo personal se relaciona significativamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017 con Rho de Spearman de 0.99. El 50% de los profesionales poseen un moderado liderazgo personal y liderazgo interpersonal, así mismo se estableció la existencia de correlación entre el control del ego con el liderazgo con Rho de Spearman de 0.687; entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal con Rho de Spearman de 0.694; la dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal con 0,59 de Rho de Spearman, y responsabilidad y el liderazgo interpersonal con Rho de Spearman de 0.903.

Palabras claves: Liderazgo personal, liderazgo interpersonal, control del ego, responsabilidad, equilibrio y desapego.

ABSTRACT

The present research work entitled "Personal leadership and interpersonal leadership in the nursing professionals working in the Hospital I Río Negro de EsSalud, Province of Satipo, 2017", aimed to determine if there is a correlation between the variables personal leadership and interpersonal leadership of nursing professionals, being the correlational design, type and level of research was descriptive, was taken as a population and shows 16 nursing professionals being a census sample, the results arrived at in the present investigation was.

The following was determined: personal leadership is significantly related to interpersonal leadership in the nursing professionals working in the Hospital I Río Negro de EsSalud, Province of Satipo, 2017 with Rho de Spearman of 0.99. 50% of professionals have moderate personal leadership and interpersonal leadership, as well as establishing the correlation between ego control and leadership with Spearman's Rho of 0.687; Between the equilibrium with the interpersonal leadership with Spearman's Rho of 0.694; the dimension of detachment is related to interpersonal leadership with Spearman's 0.59 of Rho, and responsibility and interpersonal leadership with Spearman's Rho of 0.903.

Keywords: Personal leadership, interpersonal leadership, ego control, responsibility, balance and detachment.

INTRODUCCIÓN

Toda relación humana posee un nivel de complejidad el cual se desarrolló a lo largo de la historia, y más aún si es analizada a través de la visión organizacional en donde toda subjetividad es unificada o asociada a través de convenios, normas o reglamentos, permitiendo el entrelace de vínculos a nivel social, cultural, político y económico.

En el tema de gestión, las(os) enfermeras(os) participan activamente para lograr los objetivos de la Institución, asumiendo el papel de líderes, en el que tienen que hacer proyectos a fin de entregar respuestas en función de los mismos e influyen en la labor de sus colegas para conseguir una participación efectiva. Ello constituye un desafío de mucha relevancia para la profesión, pues aporta al progreso de los Servicios de Salud de manera integral, eficaz, imparcial y de calidad para que se cumpla con la meta de salud para todos.

En base a lo anterior deducimos la relevancia del Liderazgo en toda Institución de Salud. Es así que se admite que es un fenómeno que condiciona las labores que desarrollan las(os) enfermeras(os) al ejercer el cuidado de los pacientes lo cual influenciará en sus actividades diarias; apoya las coordinaciones del personal de salud, al solucionar problemas y realizar una buena toma de decisiones. Hace posible orientar las discusiones acerca de la práctica y afianzar los cambios en el trabajo diario. El rol se considera una de las pericias principales que se lleva a cabo durante la rutina diaria, por lo que debe ser considerada en la gestión de los Centros de Salud)

Esta investigación se sustenta bajo el paradigma cualitativo, con un enfoque exploratorio, descriptivo e interpretativo, mediante un estudio de caso único. La muestra fue intencionada conformada por 16 enfermeras(os), con criterios de inclusión de trabajar en el Hospital EsSalud de la Provincia de Satipo, con desempeño en el ámbito de la Gestión del Cuidado, que asumen Jefaturas de Servicios, a la vez funciones asistenciales y administrativas, que aceptaron firmar previamente Formulario Consentimiento Informado.

El problema general de la investigación fue ¿Cómo se relaciona el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?, con los problemas específicos ¿Qué relación existe entre control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?; ¿Cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?; ¿Cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo,2017?; y finalmente ¿Cómo influye la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?

Los objetivos planeados fueron objetivo general, determinar la relación que existe entre el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017. Con los objetivos específicos. Establecer la relación que existe entre control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017; Conocer cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017; establecer cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017; y comparar la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Siendo las hipótesis general, existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017; hipótesis específico El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017; existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo,

2017; la dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017; la responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

El trabajo de investigación está dividido como es:

Capítulo I contiene el problema de investigación, planteamiento, sistematización y formulación del problema, descripción del tema; formulación del problema, problema general, problemas específicos, objetivos de la investigación, objetivo general, objetivos específicos, justificación de la investigación, justificación teórica, justificación práctica, justificación metodológica, justificación social, justificación de conveniencia, delimitación de la investigación, delimitación espacial, delimitación temporal, delimitación conceptual o temática

Capitulo II, contiene el marco teórico, antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de conceptos, hipótesis y variables, hipótesis general, hipótesis específicas, operacionalización de las variables

Capitulo III, metodología, método de investigación, tipo de la investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación. Población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos técnicas de recolección de datos, instrumentos de recolección de datos, procedimiento de recolección de datos (modelo)

Capitulo IV, resultado de la investigación, análisis y discusión de resultados, técnicas de procesamiento y análisis de datos, presentación de resultados en tablas, gráficos, figuras, discusión de resultados

Finalmente, las conclusiones, recomendaciones y los respectivos anexos, para la redacción se tuvieron en cuenta el estilo APA sexta edición.

Los autores.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1.DESCRIPCION DEL PROBLEMA

A nivel internacional todo profesional destaca por el liderazgo que posee, así el liderazgo personal como el liderazgo interpersonal, por dicho motivo son de mucha importancia en los ámbitos de salud. Asimismo a nivel nacional requerimos que los profesionales de salud se fortalezcan en lo que respecta al liderazgo. En este estudio puntualizamos a los profesionales de enfermería.

La labor de enfermería, como herramienta del proceso de actividad en salud, se sub divide en varias dimensiones, como el cuidado/asistencia, gestionar, indagar y enseñar. Entre las cuales, el cuidado y la gestión son los procesos más evidentes en la labor de los profesionales de esta rama. No se diferencia en la atención básica, como en el ámbito hospitalario, los profesionales en enfermería desempeñan las funciones asistencial y gerencial, siendo líderes del equipo de enfermeros y administrando los centros de salud, siendo responsables de los recursos humanos y materiales.

La competencia “liderazgo” hace referencia a encontrarse apto para asumir la responsabilidad de líder del equipo multi-profesional de salud, priorizando el bienestar de la entidad, y tomando en cuenta en su labor el ser comprometido, responsable, empático, hábil en el momento de tomar decisiones, comunicarse y administrar de manera eficaz y efectiva.

Aunque mostrarse desenvueltos al momento de comunicarse y tener aptitudes para persuadir son cualidades innatas en ciertos individuos, desarrollar el liderazgo se facilita al existir un potencial en toda persona, aunque muchas veces no cuenta con la oportunidad de perfeccionarse. Así, el profesional en enfermería surge, históricamente, como líder del equipo por tener o haber desarrollado en su etapa de formación una perspectiva amplia de los sistemas “persona”, “atención” y “salud”, más allá de lo que puede verse, enlazando los conocimientos y acciones requeridos para brindar una asistencia con creatividad y calidad.

En el Hospital se cuestiona al profesional de enfermería o enfermero y se cuestiona ¿Cómo es el liderazgo personal e interpersonal del enfermero? En este sentido es importante saber hasta qué punto el enfermero es líder.

Con estas premisas paso a formular mis variables sobre el liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017". Teniendo esta estructura formulo mi interrogante de la siguiente manera.

1.2.FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?

¿Cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?

¿Cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?

¿Cómo influye la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?

1.3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Conocer cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Establecer cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Comparar la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

1.4.JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

1.4.1. Justificación Teórica

En la investigación se tratará sobre el liderazgo personal y liderazgo interpersonal, estos conceptos se confrontarán con teorías, definiciones, postulados y de más conocimientos, se realizará una reflexión epistemológica, se contrastarán los resultados, se utilizará el instrumento construido y validados por expertos para conocer el liderazgo personal e interpersonal. Por lo tanto, los resultados de la investigación incrementaran al conocimiento científico sobre la variable de estudio.

1.4.2. Justificación Práctica

El resultado de la investigación brindara una información sobre el liderazgo personal y sus dimensiones control del ego, equilibrio, desapego, y el liderazgo interpersonal con su dimensión trabajo en equipo, destrezas gerenciales de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, estos resultados ayudarán a mejorar a las enfermeras en el liderazgo personal e interpersonal.

1.4.3. Justificación Metodológica

La investigación científica se justifica metodológicamente porque estará construido en base al método científico y sobre todo los instrumentos de construcción y recojo de información se harán fidedignas utilizando los pasos adecuados, así mismo se utilizará el esquema propuesto por la Universidad Peruana Los Andes. Todos estos parámetros harán que la investigación sea rigurosa.

1.4.4. Justificación Social

El liderazgo personal y liderazgo interpersonal son muy importantes en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, por ello en el trabajo de investigación al conocer las debilidades se mejorarán los servicios en el hospital como consecuencia de ello los usuarios se sentirán atendidos y satisfechos, todo esto influirá en la buena imagen de la institución y confianza de la población.

1.4.5. Justificación Conveniencia

Como en toda institución el factor principal del desarrollo es el liderazgo de los que integran y para ello es muy importante esta investigación que se desarrollará a lo largo de este periodo, por otro lado, es conveniente realizar porque como investigadores tenemos una oportunidad de estar bastante cerca del lugar teniendo así acceso y apoyo de los profesionales del Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

1.5. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Delimitación Espacial

Representa el lugar donde se realizará el trabajo de investigación, el cual será el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

1.5.2. Delimitación Temporal

Para la realización del presente trabajo, en su etapa de recolección de datos se programará para el mes de setiembre para determinar el estudio de la variable liderazgo personal y

liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

Se analizarán los conceptos de liderazgo personal y liderazgo interpersonal, y sus respectivas dimensiones como, control del ego, equilibrio, desapego, y responsabilidad de los profesionales de enfermería.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO:

Pardo (2011) en su tesis " Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales de enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena" El trabajo de investigación es de tipo de estudio descriptivo, con enfoque cuantitativo el cual tuvo como objetivo identificar las características del liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales de enfermería que laboran en las IPS de 3er nivel de atención en la ciudad de Cartagena, durante el segundo semestre del año 2009 y el año 2010, se trabajo con 117 profesionales siendo las variables liderazgo personal, cuyas dimensiones de estudio fueron control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad, y las variables de liderazgo interpersonal que midieron el trabajo en equipo y las destrezas gerenciales.

"En el estudio se utilizó la escala de Evaluación de Liderazgo Personal e Interpersonal, propuesta por David Fischman, contando con la autorización del autor obtenida el 07 de Octubre de 2009. Previo a su aplicación, se realizó una prueba de validez facial y dos pruebas pilotos, que permitieron analizar y verificar la comprensión de cada pregunta, su contenido, formulación, claridad y la coherencia que debía existir entre el objetivo planteado, la formulación del problema, el marco teórico y el contenido del instrumento. Para dar un puntaje a cada una de las dimensiones estudiadas se siguieron las instrucciones del Sistema de calificación propuesto por Fischman, cuyos puntajes fueron clasificados en las categorías de muy bajo, bajo, moderados, altos y muy altos. La técnica estadística utilizada para el análisis de los datos fue la Mann-Whitney U." (Pardo ,2011, p.11).las cuales arriabaron a la siguiente conclusión:

Referente a la variable liderazgo personal "Respondiendo al propósito de identificar las características del liderazgo personal de los coordinadores y profesionales de enfermería en cuanto al control del ego, equilibrio, desapego, y responsabilidad, y luego de analizar las diversas variables halladas para dicho cometido, se encontró que en la mayoría de sus dimensiones no se hallaron diferencias significativas en los

resultados obtenidos entre los coordinadores y los profesionales de enfermería”. (Pardo ,2011, p.100)

“Para las variables del Liderazgo Interpersonal los resultados no fueron diferentes a los del Liderazgo Personal. Para ambos grupos (Coordinadores y profesionales de enfermería) los puntajes obtenidos se enfocaron en los niveles bajos y moderados en la escala de puntuación, considerándose sus resultados como debilidades”. (Pardo ,2011, p.101).

Por último, “resulta crucial mencionar que las debilidades halladas no permiten lograr la armonía entre los objetivos organizacionales y el de las personas que forman el talento humano de la institución. El liderazgo ejercido por estos coordinadores y profesionales de enfermería puede incidir en la calidad del desempeño individual y grupal, en los canales de comunicación, en el seguimiento a las tareas asignadas y en la creación de nuevas estrategias que permitan a las instituciones garantizar estabilidad en un mercado tan cambiante y competitivo”. (Pardo ,2011, p.101).

(Rivera Padron, 2012) en su trabajo de investigación titulado “Estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de Enfermería” investigación cuyo objetivo fue Identificar la asociación que existe entre los estilos de liderazgo del personal de enfermería del nivel operativo y su satisfacción laboral, en un Hospital de tipo gubernamental de esta ciudad, el propósito fue identificar la asociación que existe entre los estilos del liderazgo de enfermería del nivel operativo y su satisfacción laboral, la muestra estuvo conformada por 103 enfermeras del hospital Materno Infantil, a las cuales se llegó a concluir.

“Los Estilos de liderazgo que considera la enfermera que tienen preponderantemente en el nivel operativo son el democrático en el 68.0% y el laissez faire se presenta en una menor proporción, con ausencia del estilo autocrático”. (Rivera, 2012,p.52)

“Al analizar en las cinco categorías de satisfacción del personal de enfermería, la mayor proporción (67.3%) está satisfecha y muy satisfecho con el 17.1 %; le sigue el 23.5% de las que son indiferentes, y solo una mínima proporción presenta insatisfacción en el grado extremo, en la categoría de muy insatisfechos en el 2%. Al agrupar el 74% de las enfermeras se considera estar satisfecho, y solo el 2% insatisfecho”. (Rivera, 2012,p.52)

“Aun cuando hay una coincidencia entre los más altos niveles de satisfacción y el estilo democrático preponderante, además del nivel medio de satisfacción en relación con el estilo laissez faire, los resultados de la asociación entre los estilos y los diversos grados de satisfacción, no tuvieron significancia estadística, por lo que se acepta la hipótesis de nulidad, donde no existe relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción de las enfermeras del nivel operativo”. (Rivera, 2012,p.52)

“Las variables que se han analizado involucran un comportamiento no uniforme ni constante, sino cambiante, por la relación dinámica de los actores que ejercen el liderazgo y los múltiples factores intrínsecos y extrínsecos que pueden existir dentro de la organización, en el ambiente de trabajo que propicie ese dinamismo”. (Rivera, 2012,p.52).

Pucheú (2009) investigación desarrollada con el título “Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería” estudio de investigación transversal descriptivo en el que se realizó una revisión bibliográfica y se aplicaron técnicas cualitativas y cuantitativas, en esta investigación se trabajó con 274 enfermeras y enfermeros empleados con contrato permanente en un hospital del sector público y un hospital del sector privado. Se llegó a la siguiente conclusión:

“A partir de la revisión bibliográfica, las opiniones de las participantes y la evidencia estadística de una relación inversamente proporcional entre los puntajes del MLQ y del MBI, se propone que es posible asumir que la frecuencia con que la supervisora realiza acciones asociadas al nivel de funcionamiento Liderazgo Transformacional afectaría el nivel de burnout de las enfermeras subalternas. Ahora bien, esta influencia parece ser más evidente para las supervisoras que las subalternas, las que parecen valorar aspectos asociados a la capacidad de la supervisora para obtener recursos y proporcionar protección ante elementos estresantes”. (Pucheú,2009,p.209)

“Desde el punto de vista de la observación del contexto, se puede señalar que es probable que la intensidad observada de esta relación no sea mayor debido a que la relación supervisora-subalterna está limitada por las condiciones estructurales del funcionamiento de los hospitales y la falta de recursos, que parece como un tema crítico en ambos hospitales, además de que la relación supervisora-subalterna es sólo uno de los múltiples vínculos en que participan las enfermeras subalternas”. (Pucheú,2009,p.209)

Martinez (2000) En su tesis titulado "Estilos de liderazgo administrativo predominante en administradores de enfermería en un Hospital privado de Tercer Nivel de Atención" con cuya hipótesis de investigación el estilo de liderazgo administrativo predominante en los coordinadores de servicios de enfermería está asociado con una orientación de su trabajo hacia las tareas. La población universo que se estudió fue el personal de enfermería y como muestra la constituyeron 38 coordinadores de servicio, y se aplicó el cuestionario durante los meses de agosto y setiembre llegando a la siguiente conclusión.

"El estudio acepta la hipótesis Ho y rechaza la hipótesis Hi ;y a que no se encontró relación entre el estilo de liderazgo predominante identificado y las variables demográficas presentadas , sin embargo puede aceptarse que las enfermeras dicen percibir un estilo de liderazgo democrático al realizar su trabajo

El instrumento Grid Administrativo de Enfermería es útil para valorar estilos de liderazgo la administración de la atención del usuario de los servicios su valor agregado consiste en ayudar a la enfermera administradora a identificar su propia conducta y a esforzarse por la búsqueda de condiciones de excelencia en el desempeño de sus labores además de tener la posibilidad de ayudar a otras enfermeras a hacer mejor su trabajo busca y fomenta el desarrollo de liderazgo de los administradores de enfermería y finalmente el cumplimiento de metas de la organización" (Martinez,2000, p. 90)

"Todas las personas poseen un estilo de liderazgo desarrollado que es predominante,característico y personal Sin embargo la teoría del Grid Administrativo presenta cinco estilos más frecuentes de los cuales no se puede afirmar cual es el mejor Reddin (1970) disertó sobre la conducta del Líder Eficaz y sostiene que el Líder es capaz de moverse entre los cuatro cuadrantes del Grid con flexibilidad y estilo y que opera cerca del extremo de mayor eficacia dentro de la red administrativa. El hizo gran hincapié en la capacidad del Líder de analizar y diagnosticar una situación y aplicar los estilos de liderazgo más apropiado".(Martinez,2000, p. 90)

Ayoub (2010) investigación titulado "Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública Mexicana" con la siguiente pregunta ¿Cuáles son los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios de la administración pública federal centralizada de México y de qué manera se relacionan estos estilos

con los indicadores de desempeño de esfuerzo extra del seguidor, satisfacción con el líder y eficacia percibida del líder, en un contexto de crisis nacional? El universo objeto de estudio son todos los funcionarios con funciones directivas que conforman la administración pública federal centralizada de México llegando a la siguiente conclusión.

En esta investigación “el liderazgo transformacional aumentó el efecto que tiene el transaccional hasta un 35%, sobre indicadores de desempeño. Asimismo, los niveles jerárquicos que con menor frecuencia utilizan comportamientos transformacionales son los de subdirector y de director de área” (Ayoub ,2010,p.237)

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1. Hospital I Río Negro de EsSalud.

2.2.1.1 Misión y visión

Misión.

“Somos una institución de seguridad social de salud que percigue el bienestar de los asegurados y acceso oportuno a prestaciones de salud , económicas y sociales, integrales y de calidad, mediante una gestión transparente y eficiente” (Miguel,2017, p. 30).

Visión

“Ser una institución que lidere el proceso de universalización de la seguridad social como en el marco de la política de inclusión social del estado”. (Miguel,2017, p. 30).

2.2.1.2. Reseña histórica de Hospital I Río Negro de EsSalud.

El Hospital I Río Negro fue inaugurado el 12 de mayo del año 2000, y su creación fue realizada con resolución N° 133- PE-ESSALUD-2000 del (11/05/2000), siendo presidente de la República el Ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, Ministro de trabajo y promoción social Dr. Pedro Flores Polo y Presidente ejecutivo de EsSalud el Economista Manuel Vásquez Perales. El actual terreno de nuestro hospital, fue donado por la Municipalidad Distrital de Río Negro, siendo Alcalde Distrital el señor Guillermo Chumpitaz Quispe.

Actualmente se cuenta con 19,261 mts² de los cuales 1,380 mts² fueron cedidos a la calle y en el restante del terreno sobre la zona que da hacia el frontis se realizó la construcción de 1,101.54 mts² de infraestructura de material noble que consta de un primer nivel y un semi sótano. (Miguel,2017, p. 14).

A partir de la inauguración en el año 2000 hasta la actualidad el hospital fue dirigido por ocho directores y la cantidad de recursos humanos tuvo un crecimiento muy reducido en relación al incremento de la población asegurada. En la actualidad el hospital necesita de una ampliación o una construcción nueva de acuerdo a un establecimiento de 2do nivel II-1. Los ambientes que se acondicionaron para hospitalización, unidad de esterilización, tópicos de emergencia, sala de observación y el sub almacén de farmacia, evidencian un hacinamiento severo y ponen en peligro la seguridad hospitalaria.

2.2.2. Liderazgo Personal

Liderazgo.

El liderazgo es el arte de motivar, dirigir y encaminar a personas. Viene del vocablo inglés leader que significa 'líder' y está compuesto por el sufijo "azgo", que señala condición o estado, es decir, liderazgo es la aptitud de una persona para hallarse en el estado de líder.

El modelo habitual, propone un papel totalmente diferente para el individuo que lidera, observa las cualidades de esa persona de manera tan diferente que aún no existe cabida para la definición tradicional de "líder", y percibe una manera de vínculo entre aquellos que lideran y los individuos a quienes lidera de forma tan distinta que no cabe la definición de "seguidores".

Para Heifetz (1997) "Resulta útil comprender el liderazgo como (...) una actividad, la actividad de un ciudadano de diversa condición, que induce a personas para que realicen algo (...) socialmente provechoso, que es (...) labor adaptativa".

"Movilizar trabajo adaptativo", definición interesante que, primero, de manera clara no consiste en orientar, enfoca, brindar respuestas, indicar el camino u otorgar soluciones. De lo que se trata, como detallaremos el estudio es el control del ego, equilibrio, desapego, responsabilidad en donde se enfocará la presente investigación.

De las teorías de Zalles (2010) Robbins, Koontz y Wehrich hace uso la siguiente definición "Es la capacidad para influir de manera no coercitiva en los integrantes de un grupo para que ellos dirijan sus esfuerzos hacia una labor común de manera voluntaria y con entusiasmo."

Gestión Org (2017) La definición de liderazgo establece que “es un conjunto de habilidades que posee un individuo para guiar a otros e influenciarlos para que laboren motivados y consigan de esta forma sus objetivos”. Un óptimo líder para una organización debe ser un profesional que crezca de forma constante, se perfeccione sea alguien proactivo, ante todo alguien en absoluto adaptable y con capacidad de llevar a cabo sin problemas una labor en equipo.

El liderazgo es la característica del líder. Un líder, por su lado, es un individuo que encamina o instaure, crea o reúne un equipo, administra, toma la iniciativa, impulsa, influye, convoca, motiva y evalúa a un equipo, ya sea en el ámbito empresarial, industrial, militar, político, educativo, entre otros; aunque fundamentalmente puede hacerse evidente en cualquier situación de interacción social.

2.2.2.1. Dimensiones del liderazgo personal

Liderazgo personal

Pardo (2011) “La profundidad del camino en espiral es la autoestima, la cual se considera como fundamento del liderazgo, es ser sensatos de los actos, es conocerse así mismo, es identificar la meta personal así como sus fortalezas y debilidades”. (p.21).

Así el autor afirma que: “A menos que pueda desarrollar una correcta opinión de sí mismo, las posibilidades de éxito menguarán de forma notable en el liderazgo. Todos los criterios del ser humano conforman un núcleo en cuyo centro se halla la opinión de sí mismo. La apreciación que tiene de sí, levanta un muro invisible que marca su propio límite más allá del cual no puede avanzar.

Para tener liderazgo personal es muy relevante tener autoestima, la autoestima quiere decir que la persona se conozca a sí misma, se valore y sea competente para seguir la travesía, entonces estará preparado para delinear una visión, es decir hacia dónde quiere llegar. El segundo escalón de la espiral es el propósito o visión, la cual debe ser una imagen del futuro inspiradora pero realizable. Una vez el individuo tiene definido su propósito personal, debe buscar puntos vinculantes entre la visión, objetivos y valores de una organización.

Así como Pardo (2011) realiza un análisis “Una empresa es como una nave en la que los recursos humanos hacen las veces de motores. Existen otros que funcionan bajo el agua e

impulsan la embarcación. Otros están encendidos y cuentan con todo el potencial, empero, al no estar inmersos, simplemente caldean el entorno”. (p.40)

En el mismo sentido Fischman (2000) “Para la construcción de una visión compartida poderosa se debe: motivar la visión personal, dar tiempo a que la visión compartida pueda surgir, arraigar la visión en términos positivos. Una vez propuesta se vuelve el centro alrededor del cual la entidad inteligente se organiza y enfoca su energía”.

La visión es una idea clara de lo que se debe ser. Fischman afirma que “para lograr una visión personal, es importante conocerse a uno mismo; es decir, comprender el presente, conocer lo que realmente posee valor, ser consciente de las fortalezas y debilidades y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar”.

Por ello la visión personal debe luego se alineada con la visión de la institución, después pueden buscarse puntos de unión entre los 02, los valores y las metas en común que sean atractivos lo suficiente para que justifiquen los cambios y estrategias planificadas para el logro de los propósitos a nivel individual o institucional.

A. Control del ego

Toda persona requiere poseer confianza para que funcione correctamente dentro de diversos grupos sociales. Debemos mostrar seguridad de nosotros mismos, confiar en las cosas que manifestamos, y ante el ataque de rechazo conservar nuestra satisfacción y autoestima. No obstante algunas veces, dicha confianza se sale de control, lo cual conlleva a un conflicto de ego que podría dar como resultado los mismos problemas de la falta de confianza. Las terapias para control de ego se encuentran diseñadas para brindar ayuda a aquellos de nosotros que tenemos un ego muy elevado, para luego poseer un concepto equilibrado y con cordura acerca de nosotros mismos.

La persona con un ego muy elevado siempre pretenderá realizar tareas más allá de su capacidad. En lugar de esforzarse por mejorar sus destrezas y concentrarse en aquello que pueden lograr, están sumidos en luchar por ser el mejor, y como consecuencia se privan de desarrollar lo necesario para estar realmente allí. Comprensiblemente, la mayor parte de las personas con el ego elevado no se dan cuenta de su condición. Y diversos individuos cuyo ego está fuera de control aún requieren reforzar su autoconfianza. Un ego descontrolado, generalmente sólo tendrá como resultado una terrible derrota.

B. Equilibrio

Fischman (2000) “El equilibrio se halla en el interior de cada persona, se define como la paz, comprensión y aceptación de las emociones. Se clasifica en el equilibrio orgánico, mental y espiritual. El equilibrio orgánico es la medida en la que un sujeto tiene conciencia de su condición física y somática, está atenta a posibles desequilibrios y disfunciones en él, así como de la influencia de su rutina y otros hábitos. Incluye el nivel en que realiza hábitos que benefician la salud como el realizar deportes, tener una buena nutrición y llevar una vida organizada” (p.88)

El equilibrio mental, impulsa actitudes buenas y hace posible ser consciente de las actitudes negativas. Busca ideas positivas, objetivas y gratas. Fischman lo compara con un tesoro escondido en una laguna, difícil de hallar cuando el agua está turbia y con vientos fuertes, pero fácil de encontrar cuando las aguas están en calma.

Pardo (2011) “Al no tener equilibrio mental, los pensamientos negativos crean hábitos de afanes que impiden que se vea un problema de forma objetiva, se generan pensamientos hipotéticos que entorpecen la toma de decisiones asertivas, la creación de nuevas tácticas y el no cumplimiento de los objetivos organizacionales”. (p.44)

C. Desapego.

El autor afirma que el “desapego acelera todo el proceso de la evolución personal y le permite hacer frente a los problemas y dificultades, mirándolos a partir de una perspectiva de aprendizaje y no como un sinónimo de conflictos. El desapego hace posible a su vez el dejar de lado la impaciencia y agresividad, lo cual permite asumir desafíos de desarrollo y aceptar retos que incentivan al crecimiento personal”. (Fischman, 2000, pp.61, 62)

D. Responsabilidad

Lizarraga (2000) “En la tradición kantiana, la responsabilidad es la virtud individual de concebir con libertad y consciencia los máximos actos posibles universalizables de nuestra conducta”.

Para Hans Jonas, Citado en (Lizárraga, 2000, s/n) en cambio, la responsabilidad se trata de una virtud social que se conforma bajo el modelo de un imperativo que, siguiendo de manera formal al imperativo explícito kantiano, señala: “obra de tal forma que el efecto de tus

acciones compatibilicen con la existencia de una vida humana genuina en la Tierra”. Dicho imperativo es conocido como el principio de responsabilidad.

De acuerdo a Nietzsche la responsabilidad es natural o propia en el ser humano, ya que no es por cuestión divina lo que nos ocurre sino por aquello que cada uno decide.

Los profesionales en enfermería conforman un elemento preponderante dentro de los procesos para cumplir con la misión de cada Institución, no solo aportan en el ámbito técnico u operativo, sino que, gracias a que son creativos y ejercen un liderazgo, poseen la capacidad de influenciar en los procedimientos de apoyo, mejorando la calidad de atención en pro de la satisfacción de los usuarios. La responsabilidad social, el sentido moral, así como ser solidarios con las demandas y necesidades del grupo a cargo son cualidades relevantes de la práctica profesional del enfermero(a), manifestando las iniciativas, acciones y proyectos que benefician el progreso de la disciplina profesional.

2.2.3. Liderazgo Interpersonal

El liderazgo interpersonal se logra ulteriormente, cuando el individuo domina la comunicación, aprende a dirigir a otras personas, delegarles funciones y trabajar en equipo y a servir a quienes lidera.

Tal como propone Fischman, la mejor forma para transmitir el conocimiento es a través de una comunicación apropiada, la cual se consigue cuando los líderes saben escuchar y saben expresarse de forma asertiva. El liderazgo y la comunicación son habilidades que facilitan al profesional de enfermería el impulsar la mejora para gestionar el cuidado en el ámbito organizacional. En el mismo orden de conceptos Chiavenato, afirma que el liderazgo es la influencia inter personal que se ejerce en determinada situación, encauzada a la consecución de una o diversas metas específicas a través del proceso de la comunicación humana.

A trabajo en equipo

Toda institución es fundamentalmente un equipo conformado por sus integrantes. A partir de la fundación de la misma, el principal acuerdo que constituyen sus miembros es el de laborar de forma conjunta; es decir, el de generar un equipo de trabajo.

De aquí manan 02 conceptos relevantes de aclarar trabajo en equipo y equipo de trabajo.

El trabajo en equipo hace referencia a una serie de técnicas, métodos y procesos que usa un grupo de personas para el logro de los objetivos propuestos.

El equipo de trabajo es el grupo de personas designadas o auto designadas, acorde a habilidades y competencias precisas, para el cumplimiento de meta determinada, bajo la dirección de un coordinador.

El trabajo en equipo es la "Cantidad reducida de personas con aptitudes que se complementan, comprometidas con un fin, una meta de trabajo y una proyección común y con responsabilidades mutuas compartidas". Katzenbach y K. Smith.

Asimismo la definición "Un equipo es un conjunto de personas que lleva a cabo una tarea para lograr resultados". Fainstein Héctor.

Angel (2017) Las capacidades se refieren a las metas, comprendidas como resultados buscados de forma planificada y sistemática y que es capaz de lograr toda persona. El concepto de capacidad es básico para comprender la dinámica del rendimiento profesional y personal.

Gutiérrez (2010) explica que el trabajo en equipo es como "un conjunto de sujetos que trabajan e interactúan para el logro de objetivos en común, basado en la unidad de una finalidad a través de aportaciones de conocimientos, aptitudes y acciones de sus miembros". Por ello, en las instituciones existen trabajos en equipo, el éxito depende de unión de los integrantes que trabajan con compromiso y voluntad en la organización.

Según Hitt citado en Aguilar (2016) menciona que "gestionar un equipo de trabajo conlleva determinadas habilidades y conocimientos, que promueven el desarrollo efectivo de un grupo de labores, él se centra en 03 aspectos que en particular son básicos para la administración e integración de grupos y a la vez desarrollar capacidades y optimizar la eficiencia grupal".

B. Destrezas gerenciales.

Todo líder responsable puede detectar las necesidades de sus seguidores y de esta forma gestionar con eficiencia los recursos humanos, económicos y materiales, para así conseguir los resultados que se espera en los tiempos previstos y con la calidad requerida.

Pardo (2011) "Las pericias gerenciales son comportamientos que se asocian a habilidades y conocimientos que un individuo necesita para poder efectuar las tareas de administración y liderazgo en su papel de gerente y así lograr las metas u objetivos y el éxito de su institución o proyecto".

Licona (2015) “Son comportamientos que se asocian aptitudes y conocimientos que una persona requiere para poder llevar a cabo las labores de gestión y liderazgo en su rol de gerente y así lograr las metas u objetivos y el éxito de su institución o proyecto”.

2.2.4. Liderazgo en enfermería.

El Liderazgo personal e interpersonal será analizado tomando en consideración la definición del liderazgo en la profesión de enfermería “La enfermería es la única profesión en la cual el enfoque principal es otorgar cuidado: cómo brindarlo y cómo optimizarlo. Debido a que todos los profesionales en enfermería están involucrados en coordinar el cuidado de los pacientes, el liderazgo y las bases de organización integral son una parte de las habilidades centrales necesarias para funcionar en un entorno complejo para la atención de salud” (Pardo,2011,p.51).

Asimismo indica que la importancia del liderazgo en la profesión de enfermería. “En la medida que cambia el entorno dentro de la profesión y se hace más compleja, las enfermeras necesitan de firmes antecedentes en el liderazgo y la gestión de atención a pacientes...”, (Pardo,2011,p.51).

Huber (1996) menciona: “El liderazgo y la dirección son aspectos determinantes de estructuras de atención a la salud que emplean las enfermeras para dar atención a los pacientes y las comunidades”

2.3 DEFINICION DE CONCEPTOS

Liderazgo

“El liderazgo es el arte de influenciar y movilizar personas hacia un objetivo compartido, innovador y trascendente”. (Maxwell, 2007, 77p)

Liderazgo en Enfermería

“En el profesional en enfermería, el liderazgo es concebido como el resultado de una base de métodos y conocimientos para enfrentar el trabajo profesional, en todos los sistemas (servicios, personal y usuarios externos) y en las diversas etapas del proceso gerencial en el área designada (unidad, servicio, departamento y otros)” (Marriner, 2009, p.4).

Liderazgo Personal

“Capacidad que posee un individuo para dirigir de manera responsable su desarrollo personal, tomando las decisiones más convenientes para la mejora de su desempeño y lograr

objetivos compartidos de forma coherente con la filosofía de la organización en la que trabaja, medido a través del puntaje que se obtiene al aplicar una evaluación estandarizada que evalúa su facultad de auto control del ego, el equilibrio orgánico - mental y espiritual, alcanzando desapego, auto motivación y responsabilidad". (Fischman, 2000, p. 16)

Liderazgo Interpersonal

"Habilidad para influenciar de forma positiva sobre otros para el logro de objetivos valiosos en común, en donde se desarrolla la comunicación y dominio del equipo, medido a través del puntaje que se obtiene al aplicar una evaluación estandarizada que evalúa aptitudes para el trabajo en equipo y sus habilidades gerenciales" (Fischman,2000, p. 17-196).

Profesional en Enfermería

"Profesional de enfermería es la persona que ha concluido un programa de educación básica en enfermería y está calificada y autorizada para ejercer la enfermería en su país. El profesional de enfermería posee formación e instrucción exigidas oficialmente y está legalmente autorizada para dicho fin" (Enfermeras, 2001)

2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO

El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

La responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo personal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

2.5. VARIABLES Y OPERACIONALIZACION

2.5.1. Variable (1)

Liderazgo personal

- Control del ego
- Equilibrio
- Desapego
- Responsabilidad

Variable (2)

Liderazgo interpersonal

- Trabajo en equipo
- Destrezas gerenciales

2.5.2. OPERALIZACION DE LAS VARIABLES

Operacionalización: Variable: Liderazgo Personal

Variable	Dimensión	Indicadores	Nivel de medición
Liderazgo personal	Control del ego	Independencia <ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos y creencias relacionados a que la propia felicidad solo depende de uno mismo y está presente en cada quien. • Se relaciona con una fuerte autoestima que busca mezclas razonables y no cae en el perfeccionismo. • La persona con alto sentido de independencia toma decisiones propias que le permitan dar soluciones permanentes a los problemas y no caer en salidas temporales 	Ordinal 1. Totalmente de desacuerdo 2. .En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo/ ni acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Libertad de mascarar <ul style="list-style-type: none"> • Son acciones y emociones que se realizan conducidas por el deseo de salvar el ego ante los demás. • Persiguiendo metas sin sentido como las posesiones materiales o el reconocimiento permanente de las personas hacia nosotros. • La persona libre de máscaras experimenta una profunda satisfacción interna por ser quien es y no necesita de estímulos externos para saberlo. 	
	Equilibrio	Equilibrio orgánico <ul style="list-style-type: none"> • Medida en la que una persona está consciente de su estado físico y somático • La persona se encuentra atenta a posibles desequilibrios y problemas en él, así como del impacto de su rutina y demás hábitos. • El grado en que practica hábitos beneficiosos para la salud y bienestar en ámbitos tangibles: hacer deporte, cuidar la salud y llevar una vida ordenada. 	
		Equilibrio mental <ul style="list-style-type: none"> • Grado en el que la persona se responsabiliza por su estado mental • Promueve actitudes positivas y tomando consciencia de la aparición de actitudes negativas ante la vida. • Búsqueda de pensamientos positivos, realistas y gratificantes 	

Liderazgo personal		Equilibrio espiritual <ul style="list-style-type: none"> • Grado en que cuida su capacidad de meditación, reflexión y conocimiento profundo de sí mismo. • Se aleja de pensamientos destructivos, dispone de tiempos para reflexionar y posee confianza y credibilidad en sí mismo.
	Desapego	Afrontamiento productivo <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para usar los problemas y las dificultades con fines de aprendizaje y no solo para generarse preocupaciones. • Medida en la que utiliza su capacidad de aprendizaje evitando apearse excesivamente a las metas y los bienes materiales.
		Superar la frustración <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para no decepcionarse de manera rápida o permanente cuando no obtiene lo que quiere o cuando las circunstancias no le son favorables. • Capacidad para evitar la impaciencia y la agresividad ante circunstancias frustrantes, así como para reaccionar ante los problemas de una manera proporcional a su relevancia objetiva.
	Responsabilidad	Asumir retos de crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para hacerse responsable por su crecimiento personal en lugar de buscar excusas • Acepta desafíos y buscar las fuerzas para afrontarlos adecuadamente, en lugar de culpar a las circunstancias o a otras personas.
Afrontamiento de problemas <ul style="list-style-type: none"> • Hábito de adoptar conductas que lleven a la solución eficaz de los problemas, en lugar de permanecer estancados en la angustia que le puede generar dicho problema. • Alejamiento del negativismo y de las reacciones depresivas. 		
Lealtad y respeto por sí mismo <ul style="list-style-type: none"> • Actitud de confianza relacionada con el cumplimiento de promesas, respeto por sus decisiones, así como lealtad a sí mismo y a sus principios. • Es seguida por hábitos como la disciplina, la perseverancia y la iniciativa 		
Ausencia de negatividad <ul style="list-style-type: none"> • Alejamiento de la presencia permanente de emociones y pensamientos de agresión, odio y negativismo hacia los demás. 		

Operacionalización: Variable: Liderazgo Interpersonal

Variable	Dimensión	Indicadores	Nivel de medición
Liderazgo interpersonal	Trabajo en equipo	Definición de metas claras <ul style="list-style-type: none"> Habilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, que sean medibles y apropiadamente retadoras 	Ordinal 1. Totalmente de desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo/ ni acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Soporte asumiendo un papel gerencial <ul style="list-style-type: none"> Habilidad para supervisar cercanamente a los miembros del equipo sin ser intrusivo, así como para promover estructuras horizontales, dando ejemplo y eliminando barreras en la organización. Conocer cuando aplicar un estilo directivo y cuando aplicar un estilo participativo. 	
		Asignación de prioridades <ul style="list-style-type: none"> Grado en el que se está al tanto de lo que realmente es esencial para el buen funcionamiento y la cohesión del equipo. La promoción del trabajo en equipo es parte de sus responsabilidades personales y profesionales. 	
		Dedicación a los miembros del equipo <ul style="list-style-type: none"> Medida en la que dedica tiempo a servir a las personas que trabajan „en equipo: supervisar su desarrollo, conocer y promover su potencial como personas, escuchando eficazmente a todos los miembros del equipo sin ceder ante la presión de grupo. 	
		Valoración de las contribuciones <ul style="list-style-type: none"> Capacidad para reconocer el aporte que brindan las personas dentro de la organización y de preocuparse por retribuirlo de manera adecuada mediante reconocimientos, agradecimientos públicos e incentivos. 	
	Destrezas gerenciales	Infundir pasión en los miembros del equipo <ul style="list-style-type: none"> Habilidad para crear y animar en las personas el amor por las responsabilidades propias. Infundir habilidad de transmitir eficazmente sus ideas al equipo y crear un sentimiento de valía y responsabilidad en las personas mediante el coaching. 	
		Crear un clima de incentivos apropiados <ul style="list-style-type: none"> Habilidad para atender el deseo de significado de los miembros de su equipo, promoviendo proyectos que dejen huellas y que vayan más allá de lo cotidiano o de intereses limitados. 	
		Dar críticas constructivas <ul style="list-style-type: none"> Capacidad para prepararnos adecuadamente para dar críticas, sin cargarnos emocionalmente pensando en el objetivo final de la comunicación y luego transmitirla describiendo los hechos planteando nuestros sentimientos al respecto y preguntando qué podemos hacer para mejorar la situación. 	

CAPITULO III

METODOLOGIA

III. METODOLOGÍA

3.1. METODOS DE LA INVESTIGACIÓN

El método que se utilizará en la investigación es el científico que consiste en la recopilación de hechos acerca del liderazgo y liderazgo interpersonal.

3.2. TIPOS DE LA INVESTIGACIÓN

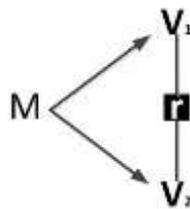
La investigación es de tipo Teórico porque permite sistematizar conocimiento (Bunge, M. 2009) sobre el liderazgo personal y liderazgo interpersonal de los profesionales en enfermería.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación es descriptivo, porque describe la relación que tienen las variables en estudio (Bunge, M. 2009).

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El esquema correspondiente es:



Dónde:

M : Muestra en la que se realiza el estudio.

V1 : Observación realizada a la Variable Liderazgo personal.

V2 : Observación realizada a la Variable Liderazgo interpersonal.

r : Relación que existe entre las variables sometidas a estudio.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

A. Población

La población de la investigación está constituida por los 16 enfermero(a)s que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

B Muestra.

La muestra se considera censal cuando se selecciona el 100% de la población al considerarla una cantidad manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) determina que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de estudio son consideradas como, muestra.

De allí, que la población a investigar se precise como censal por ser universo, población y muestra de forma simultánea.

En la presente investigación e universo estará constituida por los 16 enfermero(a)s que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Los criterios de inclusión que se tendrán en cuenta para la población serán:

- Tener más de un 01 laborando en EsSalud de Rio Negro.
- Profesionales en enfermería que laboren en departamentos asistenciales como urgencias, hospitalización, unidad de cuidados intensivos, unidad de cuidados intermedios y cirugía.
- Profesionales en enfermería que se desempeñen como coordinadores de departamentos asistenciales (urgencias, hospitalización, unidad de cuidados intensivos, unidad de cuidados intermedios y cirugía).

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las principales técnicas que se utilizará para desarrollar el informe final de investigación serán:

Encuesta: Para recoger la información sobre elementos del liderazgo personal y liderazgo interpersonal.

Estadística: Aplicado para el análisis de las encuestas realizadas

3.6.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos serán:

Cuestionario: los ítems estarán relacionados tanto a la variable liderazgo personal y liderazgo interpersonal, para luego sistematizarlos mediante la técnica estadística. La validez y la confiabilidad del cuestionario

3.6.3. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los procedimientos son:

- Las variables se operacionalizaran
- Se construirán los instrumentos
- Los instrumentos deberán ser validados y confiables
- Se solicitará al hospital para su aplicabilidad del instrumento
- Se aplicará el cuestionario a la muestra seleccionada
- Se consolidará los datos para la aplicación con la herramienta estadística.

3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

- Se realizan los cálculos de la estadística inferencial.
- Se determinan las correlaciones entre las variables dependientes e independientes.
- Se calcula la significancia de dichas correlaciones.
- Se diseña un modelo de toma de decisión con respecto a la contratación de los datos con las hipótesis.
- Se toma la decisión aplicando el modelo diseñado.
- Se lleva a cabo la redacción de las conclusiones en base lo aceptado o negado en la toma de decisión.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV ANALISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. TECNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Salas (2016) “el tratamiento de la información en una investigación es fundamental, cuando hablamos del tratamiento de datos, se refiere al conjunto de medios aplicados para llegar a la esencia de una información, bien porque ésta no se conozca o porque se encuentra alterada o desazonizada por otros elementos”.

Para el trabajo de investigación referido a la recopilación de datos, se han consignado los instrumentos. El primero, consiste en un cuestionario que mide la variable liderazgo personal con 81 ítems con cuatro dimensiones, la dimensión control del ego tiene 21 ítems, dimensión equilibrio 21 ítems, dimensión desapego 20 ítems, dimensión responsabilidad 20 ítems; y la variable liderazgo interpersonal tiene 50 ítems, la dimensión trabajo en equipo tiene 25 ítems, la dimensión destrezas gerenciales tiene 50 ítems.

Descripción 01: El cuestionario de la variable: liderazgo personal cuenta con 4 dimensiones tales como. Control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad en el instrumento se utilizó la escala tipo Likert. Teniendo el siguiente orden.

Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Validez

Mejía (2016) “la validez es una cualidad en que consiste en que las pruebas midan lo que pretende medir. Las pruebas deben medir las características específicas de las variables para las cuales diseñadas. Las pruebas que no tienen validez no tienen utilidad alguna. La validez también se le denomina veracidad, exactitud, autenticidad, o solidez de la prueba” (p.132).

El instrumento ha sido validado mediante juicio de expertos y se tiene los siguientes resultados:

Cuadro N° 01

Validación por expertos para el análisis de variable Liderazgo personal

Experto	Grado	Puntaje porcentual	Valoración
Raúl De La Cruz	Magister	83.2	Adecuado
Cesar Oswaldo Tito López	Magister	80.00	Adecuado
Vilma Luisa Aguilar Huaroc	Magister	90.00	Adecuado
Julio Cesar Carrasco Castro	Proceso	80.00	Adecuado
Myer Samuel Huamán Rojas	Magister	81.4	Adecuado
Media aritmética		83.1%	Adecuado

Fuente. Consolidado de la ficha de validación

Se ha determinado en base a juicio de experto que el promedio fue de 83.1% calificándole de adecuado, siendo este tipo de validez importante porque se orienta a analizar la naturaleza de las características de la variable que el investigador se ha puesto medir.

Validez de construcción

Los procedimientos estadísticos señalan a establecer probabilísticamente grupos de ítems que deberán definirse como dimensiones. Estas deben ser conceptuadas de forma consensuada para brindarles el carácter de útiles y científicamente válidos, por cuanto no existe una prueba patrón. Si los dominios se construyeron teóricamente, la estadística comprueba la idoneidad de dichas agrupaciones.

Cuadro N° 02

Validez de constructo de total de dominio total de liderazgo personal

		Control del Ego (agrupado)	Equilibrio (agrupado)	Desapego (agrupado)	Responsabilidad (agrupado)	Liderazgo Personal (agrupado)
Control del Ego (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,504*	,284	,659**	,709**
	Sig. (bilateral)		,046	,287	,005	,002
	N	16	16	16	16	16
Equilibrio (agrupado)	Correlación de Pearson	,504*	1	,495	,663**	,749**
	Sig. (bilateral)	,046		,051	,005	,001
	N	16	16	16	16	16
Desapego (agrupado)	Correlación de Pearson	,284	,495	1	,495	,559*
	Sig. (bilateral)	,287	,051		,051	,024
	N	16	16	16	16	16
Responsabilidad (agrupado)	Correlación de Pearson	,659**	,663**	,495	1	,920**
	Sig. (bilateral)	,005	,005	,051		,000
	N	16	16	16	16	16
Liderazgo Personal (agrupado)	Correlación de Pearson	,709**	,749**	,559*	,920**	1
	Sig. (bilateral)	,002	,001	,024	,000	
	N	16	16	16	16	16

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

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

Cada uno de los dominios tiene una buena correlación por lo tanto la validez de constructo respecto a la variable liderazgo personal es significativo a un nivel de 0.05 y 0.01.

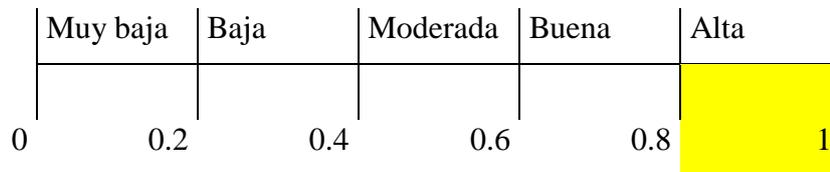
Confiabilidad:

Mejía (2016) Confiabilidad. “Se estima que un instrumento de medición es confiable cuando permite determinar que el mismo, mide lo que el investigador quiere medir, y que, aplicado varias veces, replique el mismo resultado”. (p.137).

Hernández (2016) indican que: “la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”.

Por tanto, para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 16 enfermeros del hospital EsSalud y luego se codificó y se procesó los datos con el coeficiente Alfa de Cronbach en el programa SPSS. versión 23 para luego interpretar según el baremo siguiente:

Análisis con índice de consistencia (alfa de Cronbach)



Si su valor es cercano a la unidad se trata de un instrumento confiable que hace mediciones estables y consistentes.

Si su valor está por debajo de 0,8 el instrumento que se está evaluando presenta una variabilidad heterogénea en sus ítems y por tanto nos llevará a conclusiones erradas.

Existen dos formas de calcularlo:

a) Mediante la varianza de los ítems	b) Mediante la matriz de correlación
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$	$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)}$
<p>α= Alfa de Cronbach K= Número de ítems Vi= Varianza de cada ítem Vt= varianza total</p>	<p>Método poco usado n=Número de ítems p= viene a ser el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.</p>

Requisitos para poder calcular la fiabilidad de un test.

1. Estar formado por un grupo de ítems que se combinan aditivamente para hallar un puntaje global, es decir, las puntuaciones se suman y dan un total, el cual se interpreta.
2. Todos los ítems miden las características deseadas en la misma dirección. Es decir, los ítems de cada una de las escalas tienen el mismo sentido de respuesta. Este último no es necesario para el método de la varianza de los ítems.

a) Mediante la varianza de los ítems	b) Mediante la matriz de correlación
107.121 $\alpha = \frac{81}{80-1} \left[1 - \frac{107.121}{3225.8625} \right] = 0.978878033$	$\alpha = \frac{81 \cdot 0,6369}{1 + 0,6369(81-1)} = 0.9647$
= α = K= 81 Vi= 107.121 Vt= 3225.8625	Método poco usado n=Número de ítems p=el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

En el caso si tenemos un test de 81 ítems aplicaciones de una prueba a 16 sujetos

Se establece según el cuadro que existe una buena confiabilidad y se para a representar el cuadro directamente por el tercer método.

Usando el método directo

Cuadro N° 03

Baremo para el análisis de variable liderazgo personal.

RANGOS			NIVELES
0,81	a	1,00	Muy alta
0,61	a	0,80	Alta
0,41	a	0,60	Moderada
0,21	a	0,40	Baja
0,01	a	0,20	Muy baja

Fuente: Instrumentos de investigación. Ruiz Bolívar, C. (2002).

Ahora procediendo con la corrida de los datos del SPSS 23 tenemos:

Cuadro N° 04

Resumen de procesamiento de casos de variable liderazgo personal

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	16	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro N° 05

Estadística de confiabilidad de la variable liderazgo personal

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,905	0,922	81

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,922 > 0.8 mínimo; pues significa que el instrumento tiene una muy alta confiabilidad.

BAREMOS

La baremarían para efectos de interpretación de los resultados de la variable liderazgo personal se presenta con la finalidad de poder interpretar y ubicar las puntuaciones respectivas. Presentamos la ruta de la data generada en el Spss 23.

```
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.  
COMPUTE  
CONTROLEGO=mean (VAR00001, VAR00002, VAR00003, VAR00004, VAR00005, VAR00006  
, VAR00007, VAR00008, VAR00009, VAR00010, VAR00011, VAR00012, VAR00013, VAR00  
014, VAR00015, VAR00016, VAR00017, VAR00018, VAR00019, VAR00020) .
```

```
COMPUTE  
EQUILIBRIO=mean (VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026  
, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030, VAR00031, VAR00032, VAR00033, VAR00  
034, VAR00035, VAR00036, VAR00037, VAR00038, VAR00039, VAR00040, VAR00041, VA  
R00042)
```

```
COMPUTE  
DESAPEGO=mean (VAR00042, VAR00043, VAR00044, VAR00045, VAR00046, VAR00047, V  
AR00048, VAR00049, VAR00050, VAR00051, VAR00052, VAR00053, VAR00054, VAR0005  
5, VAR00056, VAR00057, VAR00058, VAR00059, VAR00060, VAR00061) .
```

```
COMPUTE  
RESPONSABILIDAD=mean (VAR00062, VAR00063, VAR00064, VAR00065, VAR00066, VAR  
00067, VAR00068, VAR00069, VAR00070, VAR00071, VAR00072, VAR00073, VAR00074,  
VAR00075, VAR00076, VAR00077, VAR00078, VAR00079, VAR00080, VAR00081) .
```

Cuadro N° 06

Baremo para el análisis de variables Liderazgo interpersonal y las dimensiones

Niveles	Intervalos	Unidad de medida
Alto	3.67 – 5.00	Puntos
Moderado	2.33 – 3.67	Puntos
Bajo	1.00 – 2.33	Puntos

Fuente: elaboración propia.

Descripción 02: El cuestionario mide la variable: Liderazgo interpersonal, Las dimensiones trabajo en equipo y destrezas gerenciales, en los instrumentos se utilizó la escala tipo Likert. Teniendo el siguiente orden.

Validez:

El instrumento ha sido validado mediante juicio de expertos y se tiene los siguientes resultados:

Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

Cuadro N° 09

Validación por expertos para el análisis de variable liderazgo interpersonal

Experto	Grado	Puntaje porcentual	Valoración
Raúl De La Cruz	Magister	79.1	Adecuado
Cesar Oswaldo Tito López	Magister	85.00	Adecuado
Vilma Luisa Aguilar Huaroc	Magister	80.00	Adecuado
Julio Cesar Carrasco Castro	Proceso	82.70	Adecuado

Myer Samuel			
Huamán Rojas	Magister	87.3	Adecuado
Media aritmética		82.8	Adecuado

Fuente. Consolidado de la ficha de validación

Se ha determinado en base a juicio de experto que el promedio fue de 82.80% calificándolo de adecuado, siendo este tipo de validez importante porque se orienta a analizar la naturaleza de las características de la variable que el investigador se ha puesto medir.

Cuadro N° 10

Validez de constructo del dominio total de liderazgo interpersonal

		Trabajo en Equipo (agrupado)	Destrezas Gerenciales (agrupado)	Liderazgo interpersonal (agrupado)
Trabajo en Equipo (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,731**	,831**
	Sig. (bilateral)		,001	,000
	N	16	16	16
Destrezas Gerenciales (agrupado)	Correlación de Pearson	,731**	1	,851**
	Sig. (bilateral)	,001		,000
	N	16	16	16
Liderazgo interpersonal (agrupado)	Correlación de Pearson	,831**	,851**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	16	16	16

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

La validez de constructo de dominio total es significativo por ende el instrumento es válido con una correlación en un nivel 0,01 de probabilidad.

Confiabilidad:

Por tanto, para la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 16 usuarios del hospital EsSalud y se codificó y se procesó los datos con el coeficiente Alfa de Cronbach en el programa SPSS. Versión 23 para luego interpretar según el baremo siguiente:

Cuadro N° 11

Baremo para el análisis de variable liderazgo interpersonal

RANGOS			NIVELES
0,81	a	1,00	Muy alta
0,61	a	0,80	Alta
0,41	a	0,60	Moderada
0,21	a	0,40	Baja
0,01	a	0,20	Muy baja

Fuente: Instrumentos de investigación. Ruiz Bolívar, C. (2002).

Ahora procediendo con la corrida de los datos del SPSS 23 tenemos:

Cuadro N° 12

Resumen de procesamiento de casos de variable liderazgo interpersonal

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	16	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Cuadro N° 13

Estadística de confiabilidad de la variable liderazgo interpersonal

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,824	0,82	50

Fuente: elaboración propia.

Como se muestra en los resultados el coeficiente de confiabilidad de Alfa Cronbach es de 0,824 > 0.8 mínimo; pues significa que el instrumento tiene una muy alta confiabilidad

BAREMOS

La baremación para efectos de interpretación de los resultados de la variable liderazgo personal se presenta con la finalidad de poder interpretar y ubicar las puntuaciones respectivas.

Las corridas efectuadas fueron de la siguiente manera.

```
TRABAJO EN EQUIPO
=mean (VAR00082, VAR00083, VAR00084, VAR00085, VAR00086, VAR00087, VAR00088,
VAR00089, VAR00090, VAR00091, VAR00092, VAR00093, VAR00094, VAR00095, VAR000
96, VAR00097, VAR00098, VAR00099, VAR00100, VAR00101, VAR00102, VAR00103, VAR
00104, VAR00105, VAR00106) .
```

```
DESTREZAS GERENCIALES
=mean (VAR00107, VAR00108, VAR00109, VAR00110, VAR00111, VAR00112, VAR00113,
VAR00114, VAR00115, VAR00116, VAR00117, VAR00118, VAR00119, VAR00120, VAR001
21, VAR00122, VAR00123, VAR00124, VAR00125, VAR00126, VAR00127, VAR00128, VAR
00129, VAR00130, VAR00131) .
```

Cuadro N° 14

Baremo para el análisis de variables Liderazgo interpersonal y sus dimensiones

Niveles	Intervalos	Unidad de medida
Alto	3.67 – 5.00	Puntos
Moderado	2.33 – 3.67	Puntos
Bajo	1.00 – 2.33	Puntos

Fuente: elaboración propia.

A continuación, paso a interpretar los resultados.

4.2. REPRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS EN TABLAS Y GRÁFICAS

4.2.1. Descripción de resultados

Tabla N° 01

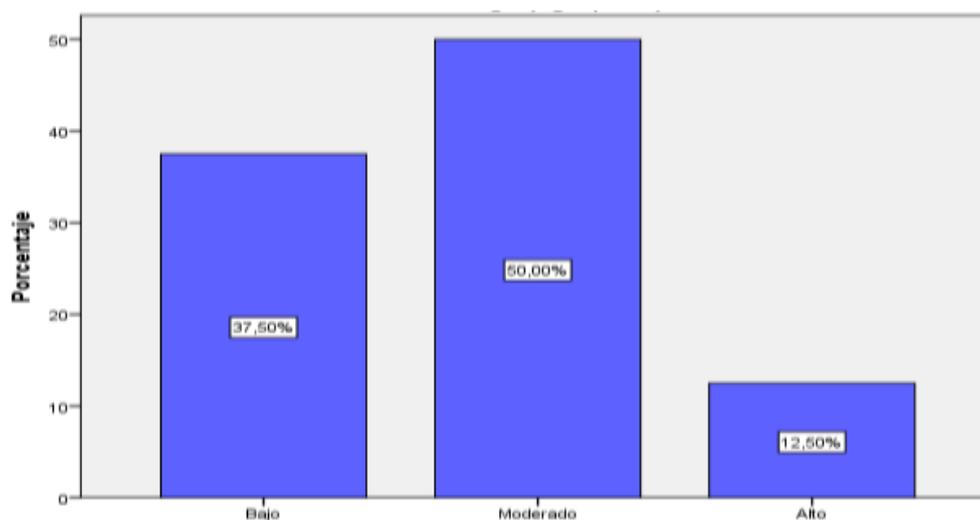
Liderazgo personal en su dimensión control del ego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Control del Ego	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	6	37,5	37,5
Moderado	8	50,0	50,0
Alto	2	12,5	12,5
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 01

Liderazgo personal en su dimensión control del ego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación.

En la tabla y gráfica N° 01 podemos apreciar que predomina el nivel moderado del liderazgo en los profesionales de enfermería en el hospital de Rio Negro de EsSalud de Satipo con un 50% Seguido del nivel Bajo con un 37,5 % y el resto Nivel bajo con 12,5%. Por lo tanto, los

profesionales en enfermería en este hospital se comportan amablemente con las personas, mientras que en su interior sienten emociones de angustia, o sea que a pesar de los inconvenientes se esfuerzan por dar un servicio adecuado a los usuarios.

Tabla N° 02

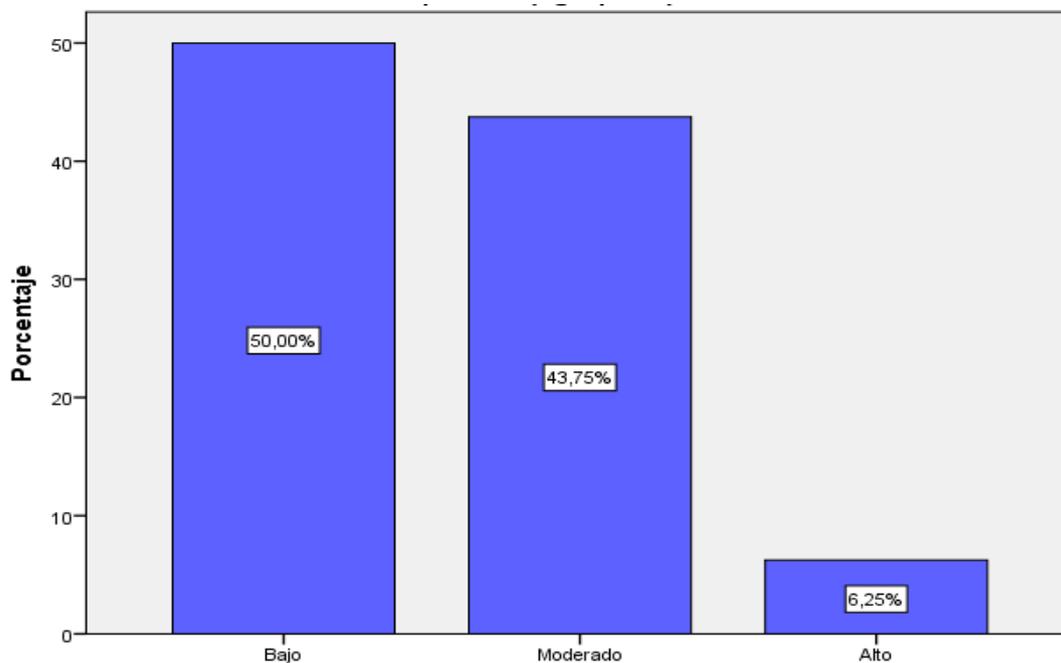
Liderazgo personal en su dimensión equilibrio en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Equilibrio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	8	50,0	50,0
Moderado	7	43,8	43,8
Alto	1	6,3	6,3
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 02

Liderazgo personal en su dimensión equilibrio en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación.

En la tabla y gráfica N° 02 respecto al liderazgo personal en su dimensión equilibrio en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017. El 43,8% respondieron moderado, el 50% bajo y finalmente el 6,3% alto. En consecuencia, se afirma que los profesionales de enfermería en su mayoría se encuentran en un equilibrio de nivel bajo y relativamente moderado en su estado físico y somático, el desequilibrio posiblemente surge como el impacto de su rutina y demás hábitos.

Tabla N° 03

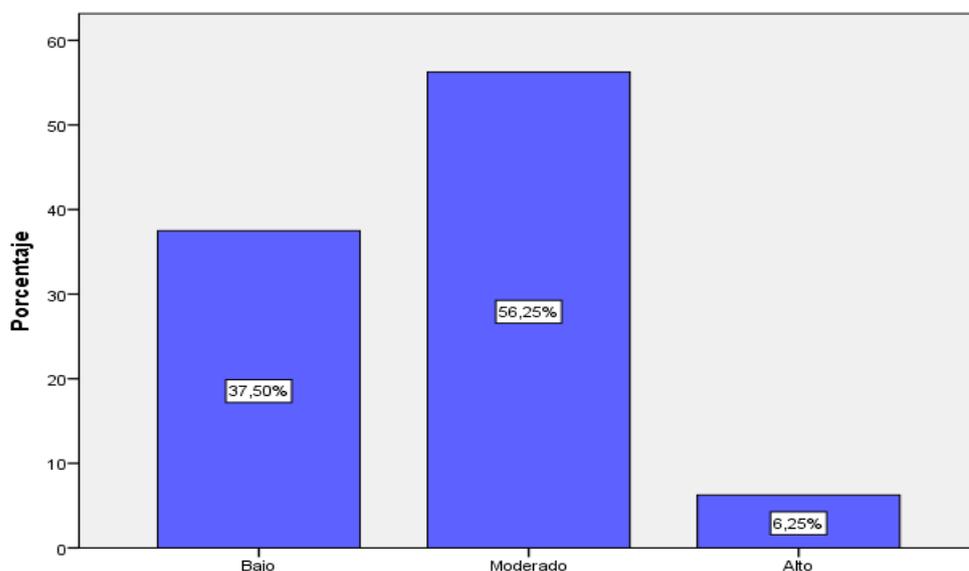
Liderazgo personal en su dimensión desapego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Desapego	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	6	37,5	37,5
Moderado	9	56,3	56,3
Alto	1	6,3	6,3
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 03

Liderazgo personal en su dimensión desapego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación

En la tabla y gráfica N° 03 se observó respecto al liderazgo personal en su dimensión desapego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, el 56,3% respondieron moderado, el 37,5% respondieron bajo y el 6,3% respondieron nivel bajo; de aquí se llega a la conclusión que la capacidad para usar problemas, el aprendizaje es moderado, es moderado también en cuanto al afrontamiento productivo, superar la frustración.

Tabla N° 04

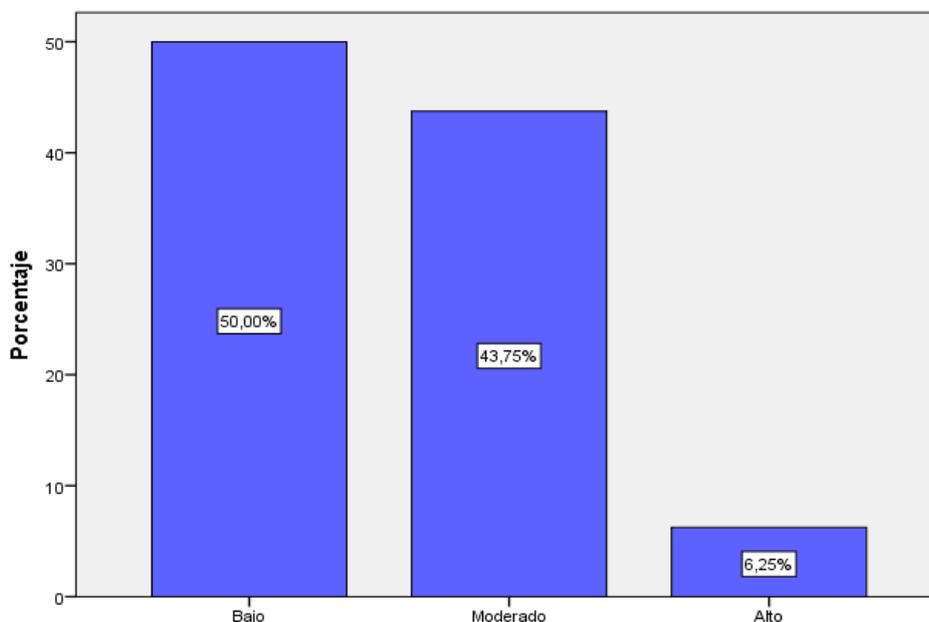
Liderazgo personal en su dimensión responsabilidad en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	8	50,0	50,0
Moderado	7	43,8	43,8
Alto	1	6,3	6,3
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 04

Liderazgo personal en su dimensión responsabilidad en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación

En la tabla y gráfica N° 04 al respecto al liderazgo personal en su dimensión responsabilidad en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, el 43,8% se encuentran en el nivel moderado, el 50% se encuentran en nivel bajo y el 6,3% el nivel alto respectivamente; con estas respuestas se asume que muy pocos profesionales se tienen una alta responsabilidad, la gran mayoría moderado o nivel bajo en las responsabilidades.

Tabla N° 05

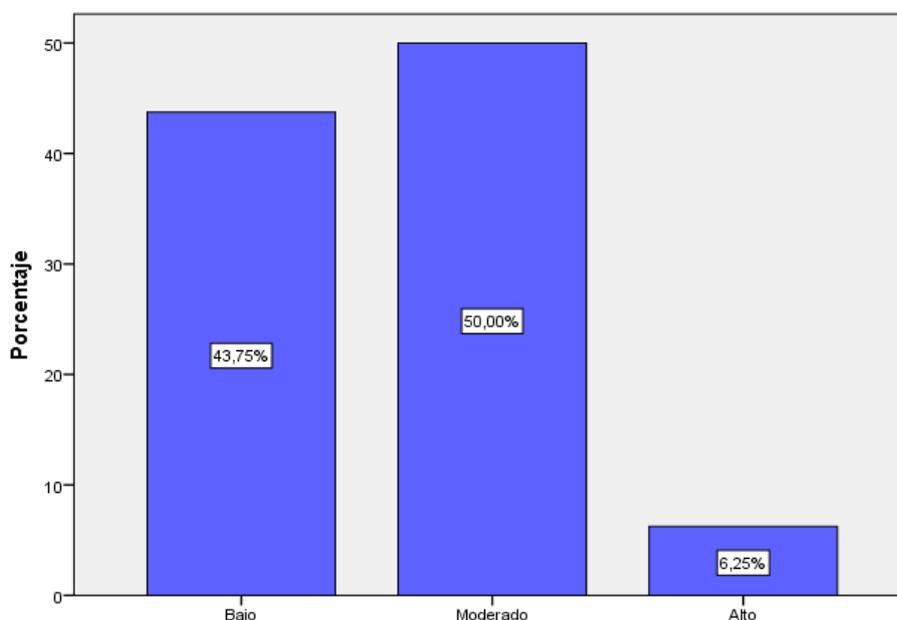
Liderazgo personal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Liderazgo personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	7	43,8	43,8
Moderado	8	50,0	50,0
Alto	1	6,3	6,3
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 05

Liderazgo personal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación

En la tabla y gráfica N° 05 respecto a la variable liderazgo personal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, el 50% tienen un nivel moderado, el 43,8% nivel bajo y finalmente el 6,3% nivel bajo respecto a dicha variable; a partir de estos datos se afirma que el nivel de liderazgo en los profesionales de enfermería es moderado.

Tabla N° 06

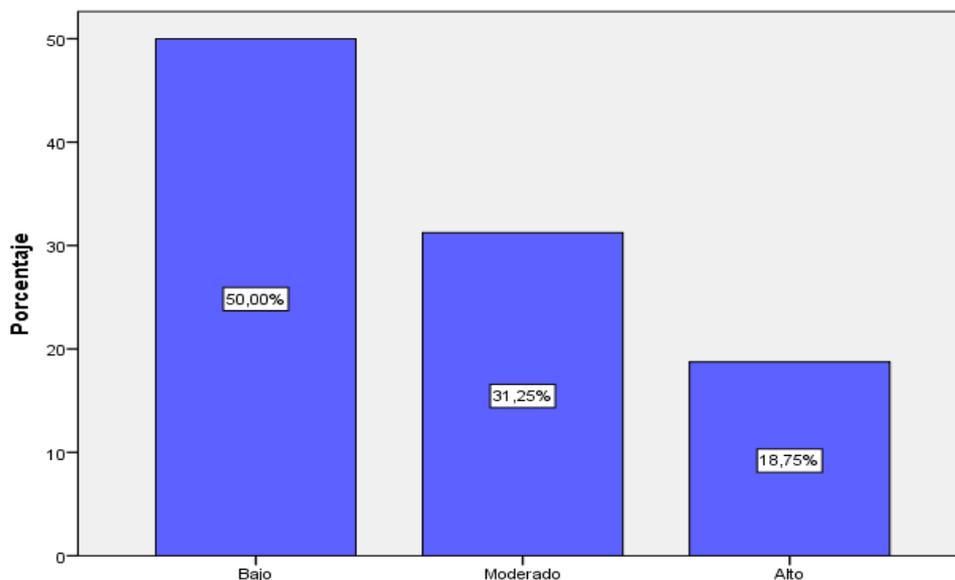
Liderazgo Interpersonal en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Trabajo en equipo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	8	50,0	50,0
Moderado	5	31,3	31,3
Alto	3	18,8	18,8
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 06

Liderazgo Interpersonal en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación

En la tabla y gráfica N° 06 respecto al liderazgo interpersonal en su dimensión trabajo en equipo en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, el 31,3% tiene un nivel moderado, el 18% un nivel alto y 50% un nivel bajo. Co estos datos se afirma muy pocos profesionales en enfermería tienen un liderazgo interpersonal moderado siendo la gran mayoría de nivel moderado y bajo respectivamente.

Tabla N° 07

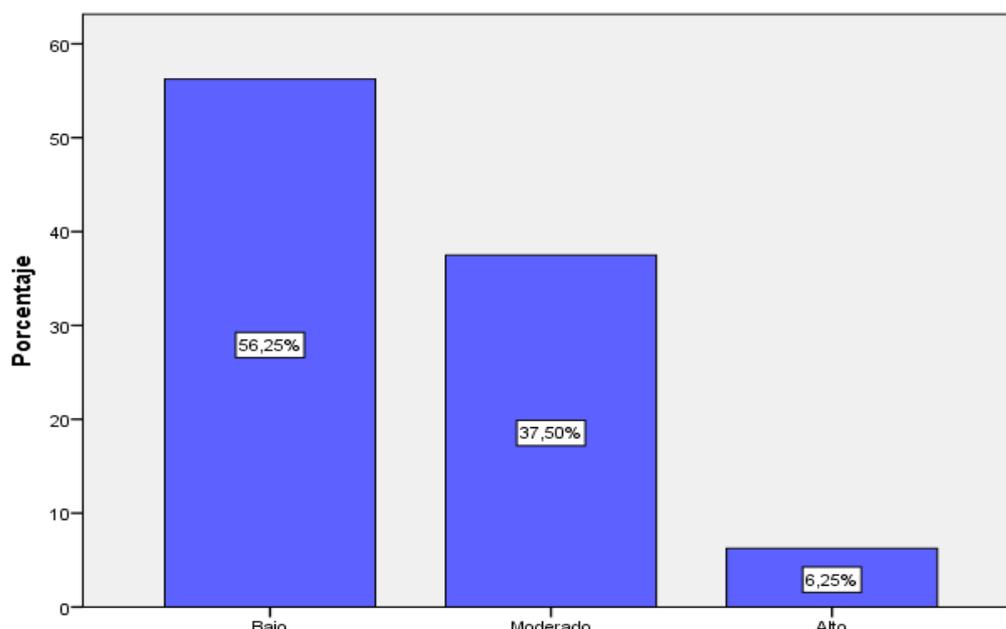
Liderazgo Interpersonal en su dimensión destrezas gerenciales en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Destrezas gerenciales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	9	56,3	56,3
Moderado	6	37,5	37,5
Alto	1	6,3	6,3
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 07

Liderazgo Interpersonal en su dimensión destrezas gerenciales en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación

En la tabla y gráfica N° 07 respecto al liderazgo interpersonal en su dimensión destrezas gerenciales en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, el 56,3% poseen el nivel bajo, 37,5% poseen el nivel moderado y el 6,3% el nivel alto; por lo tanto, a través de la estadística descriptiva se afirma que los profesionales en el hospital se encuentran en el nivel moderado y bajo, siendo algunos profesionales del nivel alto.

Tabla N° 08

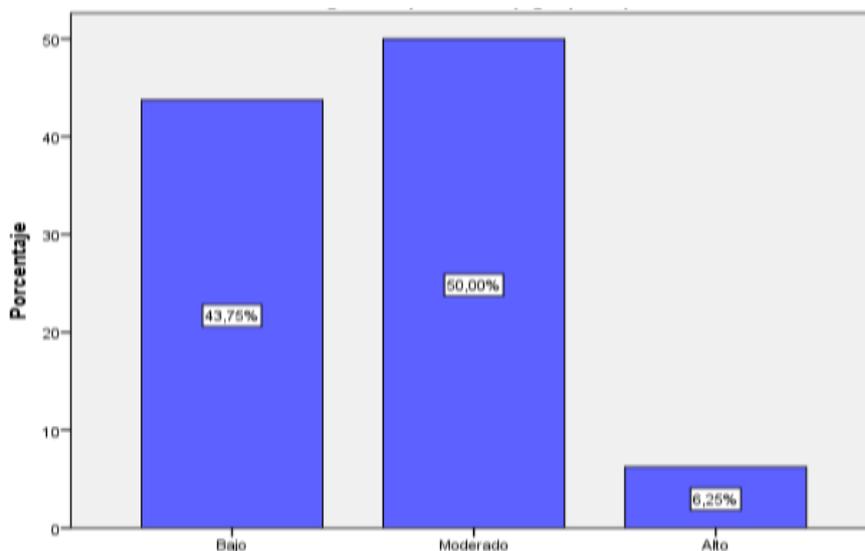
Liderazgo Interpersonal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Liderazgo interpersonal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	7	43,8	43,8
Moderado	8	50,0	50,0
Alto	1	6,3	6,3
Total	16	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

Gráfica N° 08

Liderazgo Interpersonal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Rio Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación

En la tabla y gráfica N° 08 respecto la variable liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, el 50% se encuentran en el nivel moderado, el 43,8% se encuentran en el nivel bajo y solamente el 6,3% se encuentran en el nivel alto. Ello significa que solo un profesional de enfermería posee un nivel de liderazgo alto.

4.2.2. Prueba de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 1: Plantear la Hipótesis Nula (H_0) y la Hipótesis Alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de Es Salud, Provincia de Satipo, 2017.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de Es Salud, Provincia de Satipo, 2017.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$

Paso 3: Selección de estadística de prueba.

Rho de Spearman

Estadística no paramétrica

Paso 4: Cálculos:

Para los cálculos se realizó con el Spss23

Tabla N° 09

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

			Liderazgo Personal (agrupado)	Liderazgo interpersonal (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo Personal (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,99	0,99**
		Sig. (bilateral)	0,00	0,00
		N	16	16
	Liderazgo interpersonal (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,99**	0,99
		Sig. (bilateral)	0,00	0,00
		N	16	16

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

Valor de “Rho de Spearman” calculado = 0,99

Valor de P = 0.000

Si el valor de $p < 0.05$; Entonces se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Interpretación: En la presente tabla se concluye que existe correlación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 5: Interpretar el valor de “Rho de Spearman”

Intervalos	Categorías
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.40 a 0.50	Moderada correlación
De 0.60 a 0.79	Buena correlación
De 0.80 a 1.00	Muy buena correlación

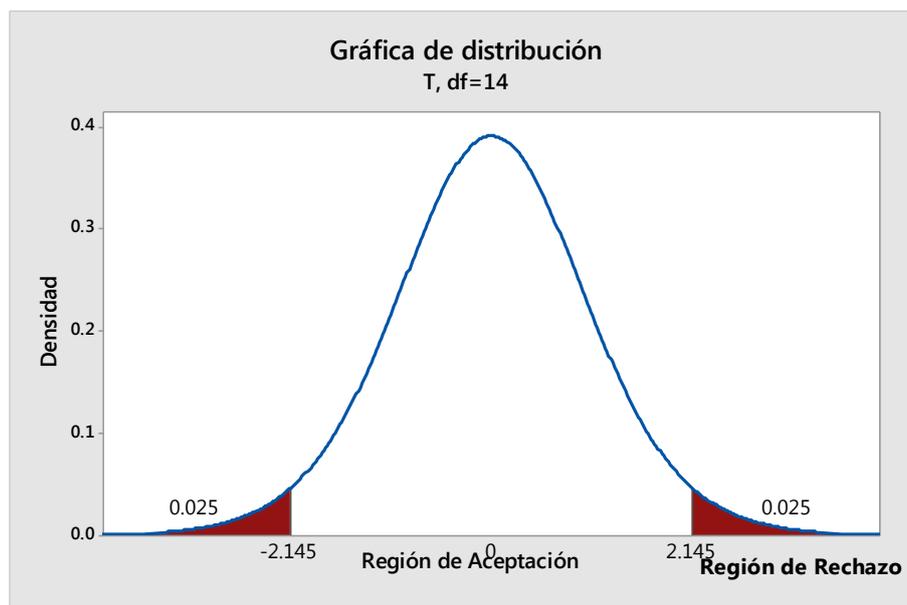
Como el coeficiente del “Rho de Spearman” = 0.99 se encuentra entre los intervalos de 0.80 y 1.00 este resultado nos indica que entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Además:

T encontrada:

Nivel de Significancia $\alpha = 0.05$

gl = 16-2 = 14



Aceptar H_0 si $z_c < 2.145$

Rechazar H_0 si $z_c > 2.145$

Cálculo del estadístico de prueba:

Índice de correlación:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$N=16$

$r=0.99$

$$t = \frac{0.99\sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0.99^2}}$$

$$Z = 37.042$$

Decisión Estadística:

Siendo que la T_c es mayor que la T crítica ($37,042 > 2,145$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Paso 6: Decisión:

Existe correlación:

El liderazgo personal se relaciona significativamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017 con Rho de Spearman de 0.99.

4.2.2.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Paso 1: Plantear la Hipótesis Nula (H_0) y la Hipótesis Alternativa (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación entre la dimensión control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe relación entre la dimensión control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$

Paso 3: Selección de estadística de prueba.

Rho de Spearman

Estadística no paramétrica

Paso 4: Cálculos:

Para los cálculos se realizó con el Spss23

Tabla N° 10

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

			Control del Ego (agrupado)	Liderazgo interpersonal (agrupado)
Rho de Spearman	Control del Ego (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	16	16
	Liderazgo interpersonal (agrupado)	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	16	16

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

Valor de “Rho de Spearman” calculado = 0,687

Valor de P = 0.000

Si el valor de $p < 0.05$; Entonces se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Interpretación: En la presente tabla se concluye que existe correlación significativa entre la dimensión control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 5: Interpretar el valor de “Rho de Spearman”

Intervalos	Categorías
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.40 a 0.50	Moderada correlación
De 0.60 a 0.79	Buena correlación
De 0.80 a 1.00	Muy buena correlación

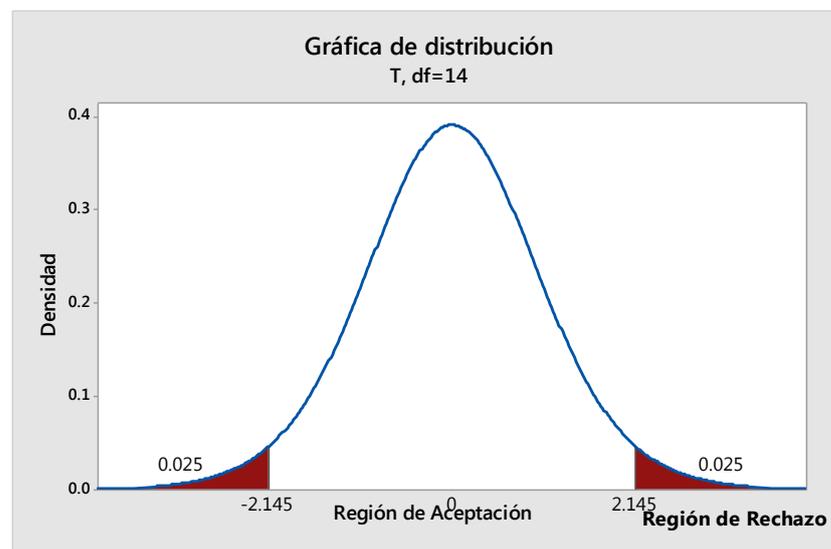
Como el coeficiente del “Rho de Spearman” = 0.687 se encuentra en entre los intervalos de 0.60 y 0.79 este resultado nos indica que existe relación entre la dimensión control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Además:

T encontrada:

Nivel de Significancia $\alpha = 0.05$

gl= 16-2 =14



Aceptar H_0 si $z_c < 2.145$

Rechazar H_0 si $z_c > 2.145$

Cálculo del estadístico de prueba:

Índice de correlación:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$N=16$

$r=0.687$

$$t = \frac{0.687\sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0.687^2}}$$

$$t = 4.5946$$

Decisión Estadística:

Siendo que la T_c es mayor que la T crítica ($4.5946 > 2,145$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Paso 6: Decisión:

Existe correlación:

El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.687.

4.2.2.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 1: Plantear la Hipótesis Nula (H_0) y la Hipótesis Alterna (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe relación entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$

Paso 3: Selección de estadística de prueba.

Rho de Spearman

Estadística no paramétrica

Paso 4: Cálculos:

Para los cálculos se realizó con el Spss23

Tabla N^o 11

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

			Liderazgo interpersonal (agrupado)	Equilibrio (agrupado)
Rho de Spearman	Liderazgo interpersonal (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,694**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	16	16
	Equilibrio (agrupado)	Coefficiente de correlación	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	16	16

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

Valor de “Rho de Spearman” calculado = 0,694

Valor de P = 0.000

Si el valor de $p < 0.05$; Entonces se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Interpretación: En la presente tabla se concluye que existe correlación significativa entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 5: Interpretar el valor de “Rho de Spearman”

Intervalos	Categorías
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.40 a 0.50	Moderada correlación
De 0.60 a 0.79	Buena correlación
De 0.80 a 1.00	Muy buena correlación

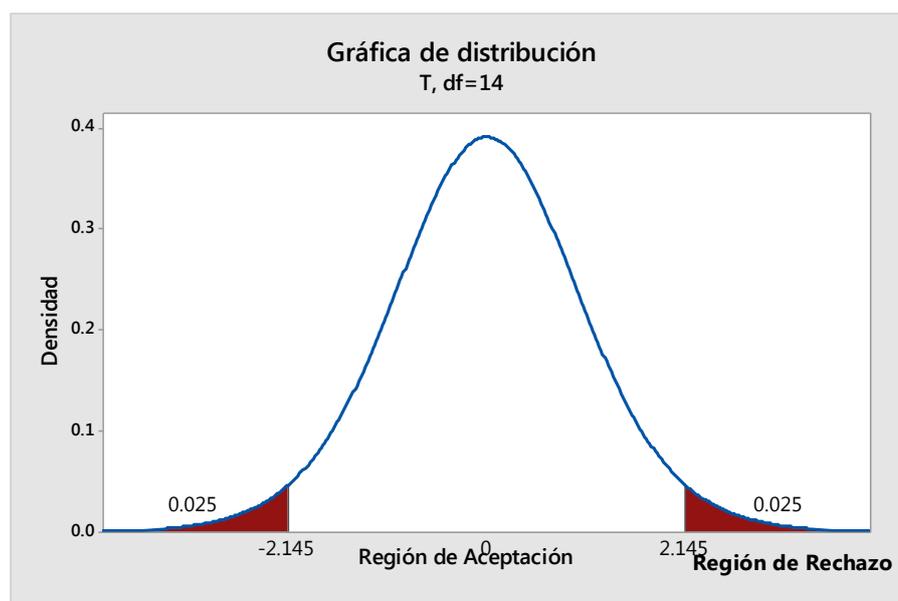
Como el coeficiente del “Rho de Spearman” = 0.694 se encuentra en entre los intervalos de 0.60 y 0.79 este resultado nos indica que existe relación entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Además:

T encontrada:

Nivel de Significancia $\alpha = 0.05$

gl= 16-2 =14



Aceptar H_0 si $z_c < 2.145$

Rechazar H_0 si $z_c > 2.145$

Cálculo del estadístico de prueba:

Índice de correlación:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

N=16

r=0.694

$$t = \frac{0.694\sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0.694^2}}$$

$$t = 4.69$$

Decisión Estadística:

Siendo que la Tc es mayor que la T crítica ($4.69 > 2,145$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha).

Paso 6: Decisión:

Existe correlación:

Existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.694.

4.2.2.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 1: Plantear la Hipótesis Nula (H₀) y la Hipótesis Alterna (H₁):

Hipótesis Nula (H₀):

No existe relación entre la dimensión desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Hipótesis Alterna (H₁):

Existe relación entre la dimensión desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$

Paso 3: Selección de estadística de prueba.

Rho de Spearman

Estadística no paramétrica

Paso 4: Cálculos:

Para los cálculos se realizó con el Spss23

Tabla N° 12

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

			Desapego (agrupado)	Liderazgo interpersonal (agrupado)
Rho de Spearman	Desapego (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,579
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	16	16
	Liderazgo interpersonal (agrupado)	Coefficiente de correlación	,579	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	16	16

Valor de “Rho de Spearman” calculado = 0,579

Valor de P = 0.000

Si el valor de $p < 0.05$; Entonces se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Interpretación: En la presente tabla se concluye que existe correlación significativa entre la dimensión desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 5: Interpretar el valor de “Rho de Spearman”

Intervalos	Categorías
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.40 a 0.50	Moderada correlación
De 0.60 a 0.79	Buena correlación
De 0.80 a 1.00	Muy buena correlación

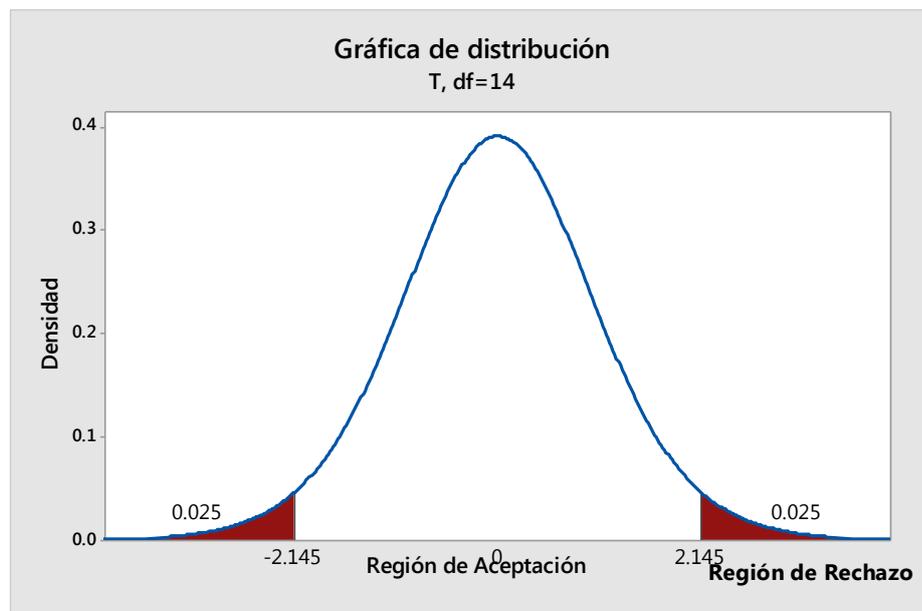
Como el coeficiente del “Rho de Spearman” = 0.579 se encuentra en entre los intervalos de 0.40 y 0.50 este resultado nos indica que existe una moderada correlación entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Además:

T encontrada:

Nivel de Significancia $\alpha = 0.05$

gl= 16-2 =14



Aceptar H_0 si $z_c < 2.145$

Rechazar H_0 si $z_c > 2.145$

Cálculo del estadístico de prueba:

Índice de correlación:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

N=16

r=0.579

$$t = \frac{0.579\sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0.579^2}}$$

$$t = 3.4$$

Decisión Estadística:

Siendo que la T_c es mayor que la T crítica ($3.4 > 2,145$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Paso 6: Decisión:

Existe correlación:

La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

4.2.2.4. HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 1: Plantear la Hipótesis Nula (H_0) y la Hipótesis Alterna (H_1):

Hipótesis Nula (H_0):

No existe relación entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Hipótesis Alterna (H_1):

Existe relación entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Paso 2: Establecer el nivel de significancia.

Nivel de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$

Paso 3: Selección de estadística de prueba.

Rho de Spearman

Estadística no paramétrica

Paso 4: Cálculos:

Para los cálculos se realizó con el Spss23

Tabla N° 13

Prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

		Responsabilidad (agrupado)	Liderazgo interpersonal (agrupado)
Rho de Spearman	Responsabilidad (agrupado)	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.
		N	16
Liderazgo interpersonal (agrupado)		,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	16

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

Valor de “Rho de Spearman” calculado = 0,903

Valor de P = 0.000

Si el valor de $p < 0.05$; Entonces se rechaza la H_0 y se acepta H_1

Interpretación: En la presente tabla se concluye que existe correlación significativa entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Paso 5: Interpretar el valor de “Rho de Spearman”

Intervalos	Categorías
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.40 a 0.50	Moderada correlación
De 0.60 a 0.79	Buena correlación
De 0.80 a 1.00	Muy buena correlación

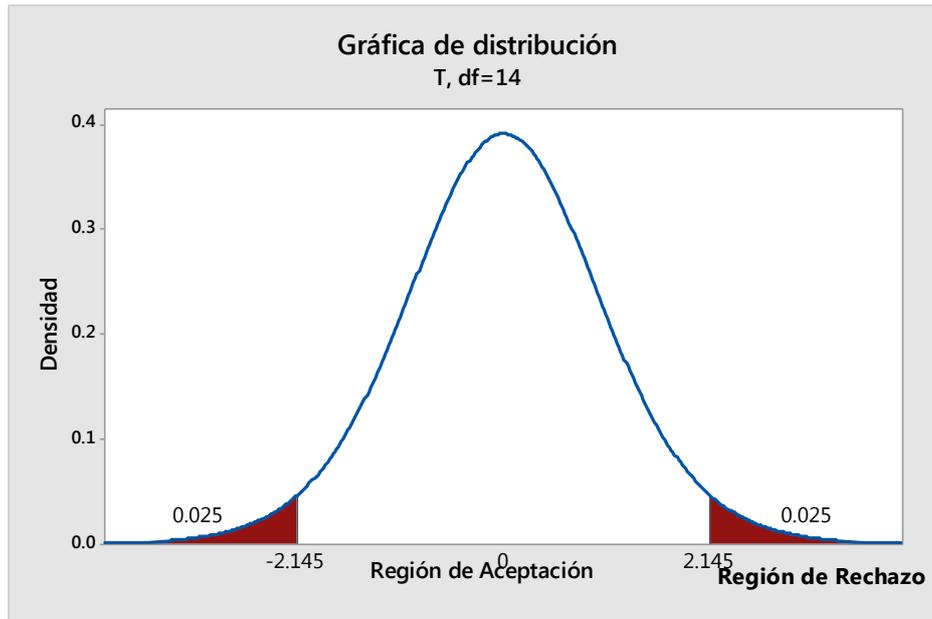
Como el coeficiente del “Rho de Spearman” = 0.903 se encuentra en entre los intervalos de 0.80 y 0.100 este resultado nos indica que existe muy buena correlación entre dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

Además:

T encontrada:

Nivel de Significancia $\alpha = 0.05$

gl= 16-2 =14



Aceptar H_0 si $z_c < 2.145$

Rechazar H_0 si $z_c > 2.145$

Cálculo del estadístico de prueba:

Índice de correlación:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$N=16$

$r=0.903$

$$t = \frac{0.903\sqrt{16-2}}{\sqrt{1-0.903^2}}$$

$$t = 10,8$$

Decisión Estadística:

Siendo que la T_c es mayor que la T crítica ($10,8 > 2,145$) en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Paso 6: Decisión:

Existe correlación:

Existe relación directa entre la responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.903.

4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.

El profesional de enfermería tradicionalmente los cargos de liderazgo en salud. Por muchos años este profesional ha articulado y ha defendido visiones colaborativas y comparativas de atención, actuando de manera compleja, entrelazando actividades de orden asistencial, gerencial y de enseñanza de los servicios (Araujo, Navarez, & Quintana, 2013, p.112)

En la presente investigación en la variable liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, se observa en la tabla y gráfica N° 05 respecto a la variable liderazgo personal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, el 50% tienen un nivel moderado, el 43,8% nivel bajo y finalmente el 6,3% nivel bajo respecto a dicha variable; a partir de estos datos se afirma que el nivel de liderazgo en los profesionales de enfermería es moderado. A sí mismo la segunda variable, en la tabla y gráfica N° 08 respecto la variable liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, el 50% se encuentran en el nivel moderado, el 43,8% se encuentran en el nivel bajo y solamente el 6,3% se encuentran en el nivel alto. Ello significa que solo un profesional de enfermería posee un nivel de liderazgo alto.

El liderazgo personal se relaciona significativamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017 con Rho de Spearman de 0.99. Con estos resultados corroboramos nuestra hipótesis general.

OBJETIVO ESPECÍFICO 01

Establecer la relación que existe entre control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Mamani (2015) “Las personas con egos muy grandes para su propio bien, se encargará de las tareas más allá de su capacidad. En lugar de perfeccionar sus habilidades y concentrarse en lo que pueden lograr, que están demasiado enfrascados en la lucha para ser el mejor, y como resultado se privan de la jornada que se necesita para conseguir realmente allí. Obviamente, la mayoría de las personas con egos inflados no saben que ellos tienen. Y muchas personas cuyos egos están completamente fuera de control todavía precisan de un refuerzo de su confianza. Un ego fuera de control por lo general sólo es compensado por una aplastante derrota”.

Estos resultados con la investigación realizada concuerdan en cuanto a la dimensión y refleja lo siguiente en la tabla y gráfica N° 01 podemos apreciar que predomina el nivel moderado del liderazgo en los profesionales de enfermería en el hospital de Río Negro de EsSalud de Satipo con un 50% Seguido del nivel Bajo con un 37,5 % y el resto Nivel bajo con 12,5%. Por lo tanto, los profesionales de enfermería en este hospital se comportan amablemente con las personas, mientras que en su interior sienten emociones de angustia, o sea que a pesar de los inconvenientes se esfuerzan por dar un servicio adecuado a los usuarios

Con respecto a la prueba de hipótesis se tiene los siguientes resultados, el control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.687.

OBJETIVO ESPECÍFICO 02

Conocer cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Pardo (2011) “Al no poseer equilibrio mental, los pensamientos negativos van creando un hábito de preocupaciones que impide que se vea objetivamente un problema, empieza a generarse supuestos mentales que dificultan la toma de decisiones asertiva, la creación de nuevas estrategias y el no cumplimiento de las metas organizacionales”. (p.44). este concepto sirvió para poder fundamentar la dimensión en el plano teórico.

Pasando al lado práctico la investigación se corrobora con la estadística descriptiva como sigue, en la tabla y gráfica N° 02 respecto al liderazgo personal en su dimensión equilibrio en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017. El 43,8% respondieron moderado, el 50% bajo y finalmente el 6,3% alto. En consecuencia, se afirma que los profesionales de enfermería en su mayoría se encuentran en un equilibrio de nivel bajo y relativamente moderado en su estado físico y somático, el desequilibrio posiblemente surge como el impacto de su rutina y demás hábitos.

Respecto a la estadística inferencial se tiene que existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.694

OBJETIVO ESPECÍFICO 03

Establecer cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Según Fischman el “desapego acelera todo el proceso de la evolución personal y le permite afrontar las dificultades y problemas mirándolas desde una perspectiva de aprendizaje y no como un sinónimo de conflicto. El desapego facilita a su vez el dejar de ser impacientes y agresivos, lo que permite asumir retos de crecimiento y acepta desafíos que inducen al crecimiento personal”. (Fischman, 2000, pp.61, 62)

Desde el plano práctico en la estadística descriptiva se observó, en la tabla y gráfica N° 03 se observó respecto al liderazgo personal en su dimensión desapego en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, el 56,3% respondieron moderado, el 37,5% respondieron bajo y el 6,3% respondieron nivel bajo; de aquí se llega a la conclusión que la capacidad para usar problemas, el aprendizaje es moderado, es moderado también en cuanto al afrontamiento productivo, superar la frustración.

Teniendo estas consideraciones se pasó a corroborar las hipótesis específicas como sigue,

La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017 con 0,59 de Rho de Spearman

OBJETIVO ESPECÍFICO 04

Comparar la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017

Desde antes la responsabilidad ha sido una discusión en todos los escenarios como sostiene Lizárraga (2000) “En la tradición kantiana, la responsabilidad es la virtud individual de concebir libre y conscientemente los máximos actos posibles universalizables de nuestra conducta”. Según Nietzsche la responsabilidad es esencial en el ser humano, ya que no es por cuestiones divinas lo que nos sucede, es por nuestras decisiones, por ello en el estudio que se ha realizado se tuvo mucha importancia como una de las dimensiones de las variables. Según los resultados de la estadística descriptiva, en la tabla y gráfica N° 04 al respecto al liderazgo personal en su dimensión responsabilidad en los profesionales de enfermería en el Hospital I Río Negro de EsSalud, el 43,8% se encuentran en el nivel moderado, el 50% se encuentran en nivel bajo y el 6,3% el nivel alto respectivamente; con estas respuestas se asume que muy pocos profesionales se tienen una alta responsabilidad, la gran mayoría moderado o nivel bajo en las responsabilidades. Y la estadística inferencial se corrobora. Existe relación directa entre la responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.903.

Con estos datos se ha evidenciado cada uno de los objetivos de la investigación desarrollada pasando a continuación a la conclusión.

CONCLUSIONES

Se determinó lo siguiente, el liderazgo personal se relaciona significativamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017 con Rho de Spearman de 0.99. El 50% de los profesionales poseen un moderado liderazgo personal y liderazgo interpersonal.

Se estableció que, el control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.687. El 50% de los profesionales poseen un moderado control del ego.

Se estableció que, existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.694, mostrándose que solamente un encuestado posee un alto equilibrio.

En la dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017 con 0,59 de Rho de Spearman, observándose en la estadística descriptiva que el 56,3% de los profesionales de enfermería poseen un moderado nivel en la dimensión desapego.

Se estableció, que eexiste relación directa entre la responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017, con Rho de Spearman de 0.903, el 6,3% del profesional poseen una moderada responsabilidad.

RECOMENDACIONES

Las investigaciones futuras podrían realizar encuestas a los profesionales y coordinadores de enfermería, relacionando con las percepciones con respecto al liderazgo que ejercen dentro de las organizaciones de salud y los obstáculos individuales y organizacionales que afectan el desarrollo del fenómeno estudiado.

El encargado del Hospital EsSalud debe sensibilizar a los profesionales de enfermería sobre el liderazgo personal e interpersonal afín de mejorar la autoestima personal y mejorar la atención a los usuarios.

Las instituciones de Salud y la Universidad deberían tener un convenio para realizar las capacitaciones respecto al trato de los pacientes y desarrollar programas de interés de ambas instituciones.

Se recomienda a los enfermeros y enfermeras del hospital a fomentar el liderazgo personal e interpersonal a fin de dar una mayor atención a los usuarios del hospital.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Enríquez, H. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Psicología, Quetzaltenango. Recuperado el 03 de Mayo de 2017, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Angel Martinez, M. (2017). *Habiliddes vs Capacidades*. Articulo. Recuperado el 03 de Mayo de 2017, de <http://aduma.cat/Documentos/HabilidadesCapacidades.pdf>
- Ayoub Pérez, J. L. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño*. Tesis, Universidad Autónoma de Madrid, Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Madrid. Recuperado el 20 de 04 de 2017, de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/662373/ayoub_perez_jose_luis.pdf?sequence=1
- Enfermeras, C. I. (2001). *Definición de enferemras a efectos de la afiliación*. Ginebra.
- Estela Licon, M. G. (2015). *Destrezas Gerenciales*. Instituto Superior de Poza Rica, Costa Rica. Recuperado el 03 de Mayo de 2017, de <https://es.slideshare.net/JMJG19/destrezas-gerenciales>
- Fischman, D. (2000). *El camino del lider*. Perú, Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de ciencias Aplicadas. Recuperado el 2 de Mayo de 2017, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- Heifetz, R. A. (1997). *Liderazgo sin respuesta faciles*. Barcelona: Paídos Editores. Recuperado el 2 de mayo de 2017, de http://www.kas.de/wf/doc/kas_22069-1522-1-30.pdf?120328004625
- Lizarraga, P. (2000). *El concepto de responsabilidad en la teoria del derecho commtemporaneo*. Fontamarca: Universidd de Alicante.
- Marriner, T. (2009). *Guia de Gestión y dirección de enfermeria* (8 ed ed.). España, España: Elsevier Mosby.
- Martinez Lozano, M. R. (2000). *Estilos de liderazgo administrativo predominante en administradores de enfermeria en un hospital privado de recer nivel de atención*.

Tesis, Universidad Autónoma de Nuevo Leon , Monterrey. Recuperado el 20 de 04 de 2017, de <http://eprints.uanl.mx/6835/1/1020072196.PDF>

Maxwell, J. (2007). *El ABC del Liderazgo* (Vol. 1ed). México: V&R editores.

Miguel Nuñez, P. (2017). *Analisis situacional de Salud*. Diagnostico, EsSalud, Junin, Rio Negro.

Org, G. (2017). Liderazgo, la habilidad para influenciar a quienes te rodean. Lima. Recuperado el 02 de Mayo de 2017, de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/liderazgo/>

Pardo Mejia, C. P. (2011). *Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er.nivel de atención Cartagea*. Tesis, Universidad de Cartagena, Cartagena. Recuperado el 2017 de 04 de 19, de www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.p

Pucheú, J. C. (2009). *Liderazgo transformacional como una relación de ayuda en enfermería*. Tesis, Universidad de Chile, Chile. Recuperado el 19 de 04 de 2017, de [file:///G:/Asesoramiento%20de%20tesis/UPLA/UPLA%20PRE%20GRADO/ESP OSA%20DE%20LUCO%20HOSPITAL/liderazgo%20transformacional%20en%20enfermeria%20tesis.pdf](file:///G:/Asesoramiento%20de%20tesis/UPLA/UPLA%20PRE%20GRADO/ESP%20OSA%20DE%20LUCO%20HOSPITAL/liderazgo%20transformacional%20en%20enfermeria%20tesis.pdf)

Rivera Padron, M. E. (2012). *Estilos de liderazgo y la satisfacción*. Tesis, Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, Potosi. Recuperado el 19 de 04 de 2017, de [file:///G:/Asesoramiento%20de%20tesis/UPLA/UPLA%20PRE%20GRADO/ESP OSA%20DE%20LUCO%20HOSPITAL/liderazgo%20satisfacci%C3%B2nlaboral%20en%20enfermeria.pdf](file:///G:/Asesoramiento%20de%20tesis/UPLA/UPLA%20PRE%20GRADO/ESP%20OSA%20DE%20LUCO%20HOSPITAL/liderazgo%20satisfacci%C3%B2nlaboral%20en%20enfermeria.pdf)

Zalles, J. H. (2010). *Liderazgo: Un concepto en evolución*. Bogotá, Colombia. Recuperado el 02 de Mayo de 2017, de http://www.kas.de/wf/doc/kas_22069-1522-1-30.pdf?120328004625

ANEXOS

CONSIDERACIONES ÉTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “El liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017” se encuentra redactado teniendo en cuenta los siguientes parámetros.

- a. La redacción de las citas bibliográficas he desarrollado y desarrollaré teniendo en cuenta las Normas APA.
- b. El presente trabajo de investigación es auténtico, no se ha desarrollado en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017
- c. Con respecto a las similitudes estoy dispuesta a la evaluación correspondiente con el programa Tourniquet.
- d. Los datos de la instrumentalización se evidenciarán con sus respectivos documentos.
- e. No presentaré informaciones con fraude.

El presente trabajo es de mi autoría, en el cual me someto a trabajar con las normas establecidas de la investigación científica.

Los autores

MATRIZ DE CONSISTENCIA

El liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO ¿Qué relación existe entre control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?</p> <p>¿Cómo influye la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO Establecer la relación que existe entre control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p> <p>Conocer cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p> <p>Establecer cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p> <p>Comparar la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p> <p>Existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p> <p>La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p> <p>La responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital I Río Negro de EsSalud, Provincia de Satipo, 2017</p>	<p>VARIABLE (1) LIDERAZGO PERSONAL Control del ego Equilibrio Desapego Responsabilidad</p> <p>VARIABLE (2) LIDERAZGO INTERPERSONAL Trabajo en equipo Destrezas gerenciales</p>	<p>MÉTODOS Método científico</p> <p>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN Tipo: Descriptivo Nivel: descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[Muestra] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 <--> V2 </pre> </div> <p>Donde: M : Muestra en la que se realiza el estudio. V1 : Observación realizada a la Variable Liderazgo personal. V2 : Observación realizada a la Variable Liderazgo interpersonal. r : Relación que existe entre las variables sometidas a estudio</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: 16 enfermeros Muestra: 16 enfermeros</p> <p>ESTADÍSTICOS Descriptivos e inferenciales</p>

Operacionalización: variable liderazgo personal

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	ítems	escala
Liderazgo personal	Capacidad que tiene una persona para dirigir Responsablemente su desarrollo personal tomando las decisiones más acertadas para mejorar su desempeño y alcanzar metas compartidas de manera coherente con la filosofía de la organización en la que labora.	Control de ego. Se relaciona con una fuerte autoestima que busca equilibrios razonables evitando caer en el perfeccionismo. La persona con alto sentido de independencia toma decisiones propias que le permiten dar soluciones permanentes a los problemas y no conformarse con salidas temporales.	1. Independencia. 2. Libertad de máscaras.	Sección 1. Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.	Muy bajo = 20-36 puntos. Bajo = 37-52 puntos. Moderado= 53-68 puntos. Alto = 69-84 puntos. Muy alto = 85-100 puntos
		Equilibrio. Medida en la que una persona está consciente de su estado físico y somático, está atenta a posibles desequilibrios y problemas en él, así como del impacto de su rutina y demás hábitos. Incluye el grado en que practica hábitos beneficiosos para la salud y bienestar en ámbitos tangibles: hacer deporte, cuidar la salud y llevar una vida ordenada.	1. Equilibrio orgánico. 2. Equilibrio mental. 3. Equilibrio espiritual.	Sección 2. Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.	Muy bajo = 21-38 puntos. Bajo = 39-54 puntos. Moderado= 55-71 puntos. Alto = 72-88 puntos. Muy alto = 89-105 puntos
		Desapego. Capacidad para usar los problemas y las dificultades con fines de aprendizaje y no sólo para generarse preocupaciones. Medida en la que usa su capacidad de aprendizaje evitando apearse excesivamente a las metas y los bienes materiales.	1. Afrontamiento productivo. 2. Superar la frustración	Sección 3. Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.	Muy bajo = 20-36 puntos. Bajo = 37-52 puntos. Moderado= 53-68 puntos. Alto = 69-84 puntos. Muy alto = 85-100 puntos
		Responsabilidad Habilidad para hacerse responsable por su crecimiento personal en lugar de buscar excusas; así como de aceptar desafíos y buscar las fuerzas para afrontarlos adecuadamente, en lugar de culpar a las circunstancias o a otras personas.	1. Asumir retos de crecimiento. 2. Afrontamiento de problemas. 3. Lealtad y respeto por sí mismo. 4. Ausencia de negatividad.	Sección 4. Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.	Muy bajo = 20-36 puntos. Bajo = 37-52 puntos. Moderado= 53-68 puntos. Alto = 69-84 puntos. Muy alto = 85-100 puntos

Operacionalización: variable Liderazgo interpersonal

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	itms	escala
Liderazgo interpersonal	Habilidad para influir positivamente sobre los demás para el logro de fines valioso, comunes en donde se desarrolla la comunicación y dominio del equipo.	Trabajo en equipo. Habilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, que sean mensurables y apropiadamente retadoras.	1. Definición de metas claras. 2. Soporte asumiendo un papel gerencial. 3. Asignación de prioridades. 4. Dedicación a los miembros de equipo. 5. Valoración de las distribuciones.	Sección 5. Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25.	Muy bajo = 25-45 puntos. Bajo = 46-65 puntos. Moderado= 66-85 puntos. Alto = 86-105 puntos Muy alto=106-125 puntos
		Destrezas gerenciales. Habilidad para crear y animar en las personas en amor.	1. Infundir pasión en los miembros del equipo. 2. Crear un clima de incentivos apropiados. 3. Dar críticas constructivas. 4. Equilibrar liderazgo y administración. 5. Honestidad.	Sección 6. Preguntas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 25	Muy bajo = 25-45 puntos. Bajo = 46-65 puntos. Moderado= 66-85 puntos. Alto = 86-105 puntos Muy alto=106-125 puntos



CUESTIONARIO

(Liderazgo Personal)

Instrucciones: Estamos haciendo una encuesta como parte de la investigación sobre el liderazgo personal y liderazgo interpersonal del enfermero. Usted ha sido seleccionado al azar. La naturaleza confidencial de todas sus respuestas será respetada.

Marca con un aspa (x) en la columna que más se adecua su respuesta, recuerde que los números son los códigos de las palabras mencionadas.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto

N°	Control del Ego	1	2	3	4	5
1.1	Sinceramente creo que en mi vida profesional y personal me exijo exageradamente					
1.2	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad					
1.3	Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que no cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado y muy tenso					
1.4	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien					
1.5	A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que se					
1.6	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas					
1.7	A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente de la realidad, para caer bien e interesar a las personas					
1.8	Definitivamente soy una persona perfeccionista					
1.9	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones					
1.10	Me encanta comunicar a las personas mis logros aunque no me lo pregunten					
1.11	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro un marcado error en los demás, a aunque no les diga nada.					
1.12	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros personales					
1.13	Siento que a veces, sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego					
1.14	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto					
1.15	Mi vida transcurre en demasiada tensión					
1.16	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente					
1.17	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás, más que ellos a mí					
1.18	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia					

1.19	A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejo a otra persona.	1	2	3	4	5
1.20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes	1	2	3	4	5

N°	Equilibrio					
2.1	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos	1	2	3	4	5
2.2	Practico ejercicio físico diariamente o intermedio	1	2	3	4	5
2.3	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad	1	2	3	4	5
2.4	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso.	1	2	3	4	5
2.5	No sé bien porque, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes	1	2	3	4	5
2.6	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención, por ejemplo, un diente caído.	1	2	3	4	5
2.7	Sinceramente veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno	1	2	3	4	5
2.8	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente	1	2	3	4	5
2.9	Suelo sentirme culpable por muchas cosas	1	2	3	4	5
2.10	veces he sentido un cansancio extremo y me he dicho a mí mismo: “Debo continuar a toda costa”	1	2	3	4	5
2.11	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las situaciones difíciles	1	2	3	4	5
2.12	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlo solo mucho después de lo que me había propuesto	1	2	3	4	5
2.13	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia.	1	2	3	4	5
2.14	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos	1	2	3	4	5
2.15	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla	1	2	3	4	5
2.16	No tengo momentos de silencio y de reflexión personal	1	2	3	4	5
2.17	Frecuentemente me siento impotente y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes	1	2	3	4	5
2.18	Puede decirse, al menos que soy fumador o bebedor social	1	2	3	4	5
2.19	No practico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación	1	2	3	4	5
2.20	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas y calmarme a pesar de ellos	1	2	3	4	5
2.21	Siento que normalmente lo mejor de mí no sale a la superficie	1	2	3	4	5

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

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

N°	Responsabilidad	1	2	3	4	5
4.1	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente	1	2	3	4	5
4.2	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas	1	2	3	4	5
4.3	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y luego abandone sin atenderlas mas	1	2	3	4	5
4.4	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarlo	1	2	3	4	5
4.5	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	1	2	3	4	5
4.6	Invierto gran parte del día pensando en lo malo que me puede pasar	1	2	3	4	5
4.7	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar “un poco tarde” a las reuniones y compromisos de mi familia	1	2	3	4	5
4.8	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente	1	2	3	4	5
4.9	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	1	2	3	4	5
4.10	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema	1	2	3	4	5
4.11	Siempre prometo lo que se que puedo cumplir	1	2	3	4	5
4.12	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo	1	2	3	4	5
4.13	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido	1	2	3	4	5
4.14	Normalmente confió más en mis opiniones que en la de los demás, en un problema difícil dentro de mi profesión.	1	2	3	4	5
4.15	Ya paso la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa	1	2	3	4	5
4.16	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomodo sin saber por qué. *	1	2	3	4	5

4.17	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades (aunque no tengo una de mi propiedad).	1	2	3	4	5
4.18	Frecuentemente me paralizado ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen	1	2	3	4	5
4.19	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental	1	2	3	4	5
4.20	Cuando algo me sale mal me quedo callado y a solas durante mucho rato, como “dando vueltas” a lo que ha pasado	1	2	3	4	5



CUESTIONARIO

(Liderazgo Interpersonal)

Instrucciones: Estamos haciendo una encuesta como parte de la investigación sobre el liderazgo personal y liderazgo interpersonal del enfermero. Usted ha sido seleccionado al azar. La naturaleza confidencial de todas sus respuestas será respetada.

Marca con un aspa (x) en la columna que más se adecua su respuesta, recuerde que los números son los códigos de las palabras mencionadas.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto

N°	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
5.1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios.					
5.2	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes.					
5.3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo.					
5.4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos					
5.5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.					
5.6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y todos lo conocen.					
5.7	A la larga, los equipos de trabajo sólo representan más trabajo.					
5.8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.					
5.9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen.					
5.10	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.					
5.11	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.					
5.12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.					
5.13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.					
5.14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.					
5.15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.					
5.16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros servicios.					
5.17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.					

5.18	Como Jefe, Tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente	1	2	3	4	5
5.19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.	1	2	3	4	5
5.20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo.	1	2	3	4	5
5.21	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).	1	2	3	4	5
5.22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.	1	2	3	4	5
5.23	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi equipo que posterguen otras actividades menos importantes.	1	2	3	4	5
5.24	En los últimos tres años. Ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo.	1	2	3	4	5
5.25	El dinero es el mejor motivador.	1	2	3	4	5

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

6.17	A los miembros de mi equipo frecuentemente se les ve cansados, fatigados y un poco impacientes.	1	2	3	4	5
6.18	Cuando termino de dar críticas a los miembros de mi equipo, siempre me siento interiormente incómodo.	1	2	3	4	5
6.19	Básicamente, mi equipo sigue haciendo las mismas cosas que hacía hace cinco años.	1	2	3	4	5
6.20	En mi trabajo, acepto hacer cosas que moralmente preferiría no hacer.	1	2	3	4	5
6.21	Nunca tengo tiempo para capacitar al personal a mi cargo	1	2	3	4	5
6.22	Más de una vez he encontrado a miembros de mi equipo haciendo “vida social” o divirtiéndose en horas de trabajo.	1	2	3	4	5
6.23	Frecuentemente me guardo para mí mismo las críticas que podría hacer a los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
6.24	Creo que estoy excesivamente preocupado por los procedimientos que emplea mi equipo y así perdemos oportunidades de cambiar e innovar.	1	2	3	4	5
6.25	Ninguna actividad que realizo en el trabajo me haría sentir avergonzado ante mi familia.	1	2	3	4	5

“Año del buen servicio al ciudadano”

SOLICITO: AUTORIZACION PARA RECABAR

INFORMACION PARA MI TESIS.

Señor Director del Hospital I Rio Negro de ESSALUD

Dr. Paul Sergio Miguel Núñez

S.A.

Atención: Jefatura de Enfermería.



Yo, TICSE ALVARADO, Carlos Walter, identificado con DNI N° 21000179, con domicilio fiscal en la calle las Rosas N° 042 Rio Negro – Satipo; egresado de la Universidad Peruana los Andes (UPLA – sede Satipo) ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que, al estar realizando mi proyecto de investigación – Plan TESIS – titulado **“El Liderazgo Personal y Liderazgo Interpersonal en los Profesionales de Enfermería que laboran en el Hospital I Rio Negro de Essalud, Provincia de Satipo, 2017”**, para optar el título profesional de Licenciado en Administración, que permitirá mi desarrollo profesional, solicito autorización para recabar información como: datos de los usuarios, realizar una encuesta, entrevista y otros necesarios para la ejecución de mi proyecto de investigación.

Por lo expuesto:

Ruego a Ud. Señor Director conceder mi pedido, por ser de justicia que anhelo alcanzar. Me despido sin antes desearle éxitos en su gestión.

Rio Negro, 04 de Setiembre del año 2017.


TICSE ALVARADO, CARLOS WALTER
DNI N° 21000179

Adjunto:

- Copia de DNI
- Copia de la Resolución de designación de asesor.



CUESTIONARIO (Liderazgo Personal)

Instrucciones: Estamos haciendo una encuesta como parte de la investigación sobre el liderazgo personal del enfermero. Usted ha sido seleccionado al azar. La naturaleza confidencial de todas sus respuestas será respetada.

Marca con un aspa (x) en la columna que más se adecua su respuesta, recuerde que los números son los códigos de las palabras mencionadas.

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto

N°	Control del Ego				
1	1.1 Sinceramente creo que en mi vida profesional y personal me exijo exageradamente	X	2	3	4 5
2	1.2 A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad	1	2	X 3	4 5
3	1.3 Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que no cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado y muy tenso	1	2	X 3	4 5
4	1.4 Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien	1	2	3	X 4 5
5	1.5 A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que se	1	2	X 3	4 5
6	1.6 Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas	1	2	3	4 X 5
7	1.7 A veces quiero dar una imagen de mí mismo diferente de la realidad, para caer bien e interesar a las personas	1	X 2	3	4 5
8	1.8 Definitivamente soy una persona perfeccionista	1	2	3	X 4 5
9	1.9 Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones	1	2	X 3	4 5
10	1.10 Me encanta comunicar a las personas mis logros aunque no me lo pregunten	X	2	3	4 5
11	1.11 No puedo evitar sentirme bien cuando descubro un marcado error en los demás, a aunque no les diga nada.	1	2	3	X 4 5
12	1.12 Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros personales	1	X 2	3	4 5
13	1.13 Siento que a veces, sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego	1	2	X 3	4 5
14	1.14 En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto	1	X 2	3	4 5
15	1.15 Mi vida transcurre en demasiada tensión	1	2	3	4 X 5
16	1.16 La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente	1	2	X 3	4 5
17	1.17 A veces tengo la sensación de que necesito a los demás, más que ellos a mí	1	X 2	3	4 5
18	1.18 En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia	1	2	3	4 X 5
19	1.19 A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así	1	X 2	3	4 5



	vido consejo a otra persona.						
20	1.20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes	1	2	3	4	X

N°	Equilibrio						
21	2.1	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos	1	X	3	4	5
22	2.2	Practico ejercicio físico diariamente o intermedio	1	2	3	X	5
23	2.3	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad	1	2	X	4	5
24	2.4	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso.	1	2	3	X	5
25	2.5	No sé bien porque, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes	1	2	3	4	X
26	2.6	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención, por ejemplo, un diente caído.	1	2	X	4	5
27	2.7	Sinceramente veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno	1	2	3	X	5
28	2.8	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente	X	2	3	4	5
29	2.9	Suelo sentirme culpable por muchas cosas	1	2	X	4	5
30	2.10	veces he sentido un cansancio extremo y me he dicho a mí mismo: "Debo continuar a toda costa"	1	2	X	4	5
31	2.11	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las situaciones difíciles	1	2	3	4	X
32	2.12	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlo solo mucho después de lo que me había propuesto	1	X	3	4	5
33	2.13	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia.	1	2	X	4	5
34	2.14	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos	1	2	3	X	5
35	2.15	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla	1	X	3	4	5
36	2.16	No tengo momentos de silencio y de reflexión personal	1	2	3	X	5
37	2.17	Frecuentemente me siento impotente y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes	1	X	3	4	5
38	2.18	Puede decirse, al menos que soy fumador o bebedor social	1	2	3	X	5
39	2.19	No practico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación	1	2	X	4	5
40	2.20	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas y calmarme a pesar de ellos	1	X	3	4	5
41	2.21	Siento que normalmente lo mejor de mí no sale a la superficie	1	2	3	X	5

N°	Desapego						
42	3.1	El miedo a perder, me ha inhibido en muchas ocasiones de hacer las cosas	1	X	3	4	5
43	3.2	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero	1	2	3	4	X
44	3.3	Muchas veces dejo pasar largo tiempo sin atender algunos problemas	1	2	X	4	5
45	3.4	Pierdo la paciencia fácilmente	1	X	3	4	5
46	3.5	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien	X	2	3	4	5
47	3.6	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo	1	2	3	X	5
48	3.7	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas, a pesar de los problemas	1	2	X	4	5

49	3.8	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos	1	2	3	4	5
50	3.9	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego	1	2	3	4	5
51	3.10	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista	1	2	3	4	5
52	3.11	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago	1	2	3	4	5
53	3.12	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo	1	2	3	4	5
54	3.13	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	1	2	3	4	5
55	3.14	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes	1	2	3	4	5
56	3.15	Me siento emocionalmente agobiado en muchos aspectos de mi vida	1	2	3	4	5
57	3.16	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto minucias	1	2	3	4	5
58	3.17	Cuando el tránsito de los vehiculos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente	1	2	3	4	5
59	3.18	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de cosas evidentes	1	2	3	4	5
60	3.19	Todavía no llego a ser quien yo quisiera	1	2	3	4	5
61	3.20	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participan en una competencia deportiva, tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente	1	2	3	4	5

N°	Responsabilidad		1	2	3	4	5
62	4.1	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente	1	2	3	4	5
63	4.2	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas	1	2	3	4	5
64	4.3	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y luego abandone sin atenderlas mas	1	2	3	4	5
65	4.4	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarlo	1	2	3	4	5
66	4.5	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	1	2	3	4	5
67	4.6	Invierto gran parte del día pensando en lo malo que me puede pasar	1	2	3	4	5
68	4.7	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar "un poco tarde" a las reuniones y compromisos de mi familia	1	2	3	4	5
69	4.8	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente	1	2	3	4	5
70	4.9	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	1	2	3	4	5
71	4.10	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema	1	2	3	4	5
72	4.11	Siempre prometo lo que se que puedo cumplir	1	2	3	4	5
73	4.12	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo	1	2	3	4	5
74	4.13	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido	1	2	3	4	5
75	4.14	Normalmente confió más en mis opiniones que en la de los demás, en un problema difícil dentro de mi profesión.	1	2	3	4	5
76	4.15	Ya paso la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa	1	2	3	4	5
77	4.16	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomodo sin saber por qué. *	1	2	3	4	5
78	4.17	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo	1	2	3	4	5



	y aprovecho al 100% sus posibilidades (aunque no tengo una de mi propiedad).					
79	4.18 Frecuentemente me paraliza ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen	1	2	3	4	5
80	4.19 Frecuentemente fantaseo con las cosas que haria si me separara de mi pareja sentimental	1	2	3	4	5
81	4.20 Cuando algo me sale mal me quedo callado y a solas durante mucho rato, como "dando vueltas" a lo que ha pasado	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
CONSOLIDADO DE VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Liderazgo Interpersonal

INDICADORES	CRITERIOS	JUECES					PROMEDIO	
		I	II	III	IV	V		
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.	85	85	70	95	95	86
		Cada ítem contiene una sola pregunta.	90	75	80	75	75	79
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	85	80	95	95	85	88
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.	80	70	90	85	75	80
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	95	90	85	95	80	89
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.	75	90	70	70	95	80
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.	75	75	80	95	80	81
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.	90	90	70	95	85	86
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.	85	70	70	80	75	76
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	70	70	90	95	95	84
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.	80	85	70	80	95	82
		PROMEDIO	82.7	80	79.1	87.3	85.0	82.8
VALIDEZ DEL INSTRUMENTOS								

Kunzewitz Cerrón S
 Kunzewitz Cerrón S
 MAESTRÍA EN ESTADÍSTICA APLICADA

Fecha... *26 de Abril del 2018*

Responsable del Consolidado... *Kunzewitz Cerrón S*

Hf: 993085500



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Raúl De la Cruz Sullca
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Peruana los Andes
 1.3. Nombre del instrumento: Liderazgo Interpersonal
 1.4. Autor (a) del instrumento: TICSE ALVARADO, Carlos Walter
PAUCARCHUCO TOVAR, Edith Fab

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL																					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																						
1	CLARIDAD																					X																				70	
																								X																			
2	OBJETIVIDAD																																		X			95					
3	ACTUALIDAD																																			X			90				
4	ORGANIZACIÓN																																			X			85				
5	SUFICIENCIA																															X							70				
6	INTENCIONALIDAD																																		X				80				
7	CONSISTENCIA																																		X				70				
8	COHERENCIA																																				X			70			
9	METODOLOGÍA																																				X			90			
10	PERTINENCIA																																					X			70		
		TOTAL DE PUNTAJES																																								870	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																																								79.1	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Sugiero que los investigadores deben aplicar el Instrumento.

Raúl C
De La Cruz Sullca Pepe Raúl
M2. INVESTIGACIÓN EN EDUCACIÓN SUPERIOR

DNI. 20052162
TELEF. 954483155



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: HUAMAN ROJAS MYER SAMUEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.3. Nombre del instrumento: Liderazgo Interpersonal
 1.4. Autor (a) del instrumento: TICSE ALVARADO, Carlos Walter
PAUCARCHUCO TOVAR, Edith Flor

II. ASPETOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																			X	95	
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																			X	75	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																				X	95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																				X	85
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X	95
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																			X	70	
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																				X	95
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																				X	95
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																			X	80	
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																				X	95
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	80	
		TOTAL DE PUNTAJES																				960	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				87.3	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

 **MINISTERIO DE SALUD**
RED DE SALUD SATIPO

 Dr. Samuel Huaman Rojas
 CIRUJANO DENTISTA

DNI..... 41495982
 TELEF..... 99512933



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
CONSOLIDADO DE VALORACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Liderazgo Personal.

INDICADORES	CRITERIOS	JUECES					PROMEDIO	
		I	II	III	IV	V		
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.	80	90	80	80	75	81
		Cada ítem contiene una sola pregunta.	90	95	95	75	80	87
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	80	95	85	70	85	83
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.	95	90	80	80	80	85
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	70	95	75	80	75	79
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.	80	95	95	70	95	87
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.	95	80	85	80	80	84
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.	80	95	75	80	75	81
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.	75	75	80	95	80	81
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	80	95	70	85	80	82
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.	70	95	95	90	75	85
	PROMEDIO		81.4	90.9	83.2	80.5	80	83.1
VALIDEZ DEL INSTRUMENTOS								

[Signature]
 Kuncewitz Cerrón S.
 MAGISTRO EN ESTADÍSTICA APLICADA

Fecha... *26 de Abril 2018*

Responsable del Consolidado... *Kuncewitz Cerrón S.*



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Cesar Orwaldo Tito Lopez
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.3. Nombre del instrumento: Liderazgo Interpersonal
 1.4. Autor (a) del instrumento: TICSE, ALVARADO, Carlos Walter
PRUCARCHUCO TOVAR, Edith Flor

II. ASPETOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																		X		95
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X	85
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																			X	75
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	80
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																			X	95
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																			X	80
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																			X	85
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																			X	75
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X	95
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	95
		TOTAL DE PUNTAJES																			935	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			85.0	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Cesar Orwaldo Tito Lopez
 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 DNI 20087022

DNI 20087022
 TELEF. 949-502492



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: César Oswaldo Tito López
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.3. Nombre del instrumento: Liderazgo Personal
 1.4. Autor (a) del instrumento: TICSE ALVARADO, Carlos Walter
PAUCARHUCCO TOVAR, Edith Flor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE		REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90		95	100			
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																			X				75
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																			X				80
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X				85
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																			X				80
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X				75
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																			X				95
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																			X				80
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																			X				75
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																			X				80
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X				80
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X				75
		TOTAL DE PUNTAJES																			880				
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			80				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

César Oswaldo Tito López
 MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
 DNI 20057022

DNI 20057022
 TELEF. 947502292



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Raúl De la Cruz Sulca
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Peruana Los Andes
 1.3. Nombre del instrumento: Liderazgo Personal
 1.4. Autor (a) del instrumento: TICSE ALVARADO, Carlos Walter
PAUCARHUCO TOUAR, Edith Flor

II. ASPETOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				TOTAL
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.															X					80
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																		X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																X				85
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.															X					80
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X						75
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																	X			95
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.																X				85
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.														X						75
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.															X					80
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.													X							70
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																	X			95
		TOTAL DE PUNTAJES																			915	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			83.2	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

La Investigadora debe aplicar el instrumento.

Paul C.
De la Cruz Sulca Pepe Raúl
MG. INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR

DNI. 20052162
TELEF. 954983155

AGRUPACIÓN DE ITMS A DIMENSIONES-Control del Ego

Variable objetivo: CONTROLLEO

Expresión numérica: VAR00001,VAR00002,VAR00003,VAR00004,VAR00005,VAR00006,VAR00007,VAR00008,VAR00009,VAR00010,VAR00011,VAR00012,VAR00013,VAR00014,VAR00015,VAR00016,VAR00017,VAR00018,VAR00019

Tipo de operador: +

Grupo de funciones: Todos

Funciones y variables especiales:

AGRUPACIÓN DE ITMS A DIMENSIONES-Control del Ego

Variable objetivo: EQUILIBRO

Expresión numérica: VAR00001,VAR00002,VAR00003,VAR00004,VAR00005,VAR00006,VAR00007,VAR00008,VAR00009,VAR00010,VAR00011,VAR00012,VAR00013,VAR00014,VAR00015,VAR00016,VAR00017,VAR00018,VAR00019

Tipo de operador: +

Grupo de funciones: Todos

Funciones y variables especiales:

SEGUNDA VARIABLE

AGRUPACIÓN DE ITMS A DIMENSIONES-Responsabilidad

AGRUPACIÓN DE ITMS A DIMENSIONES-Destrezas gerenciales

AGRUPACIÓN DE LAS DIMENSIONES-Liderazgo personal

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics 'Calcular variable' (Compute Variable) dialog box. The 'Variable objetivo' (Target Variable) is 'LIDERAZGO PERSONAL'. The 'Expresión numérica' (Numerical Expression) is 'max(CONTROLEGO, EQUILIBRIO, DESAPEGO, RESPONSABILIDAD)'. The 'Tipo de función' (Function Type) is 'Máximo' (Maximum). The background shows a list of variables with columns for 'Variable', 'Tipo', 'Anchos', 'Decimales', and 'Categorías'. The variables listed are VAR00124 through VAR00144, with types ranging from 'Cuant' to 'Lider' and decimales from 0 to 2.

AGRUPACIÓN DE LAS DIMENSIONES-Liderazgo interpersonal

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics 'Calcular variable' (Compute Variable) dialog box. The 'Variable objetivo' (Target Variable) is 'LIDERAZGO INTER'. The 'Expresión numérica' (Numerical Expression) is 'max(TRABAJOS, DESTREZAS GEREN)'. The 'Tipo de función' (Function Type) is 'Máximo' (Maximum). The background shows a list of variables with columns for 'Variable', 'Tipo', 'Anchos', 'Decimales', and 'Categorías'. The variables listed are VAR00124 through VAR00148, with types ranging from 'Cuant' to 'Lider' and decimales from 0 to 2.

VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO. Liderazgo interpersonal

The screenshot shows the SPSS 'Correlaciones bivariadas' dialog box. The 'Variables' list on the right contains 'Liderazgo Personal'. The 'Mostrar' (Display) section is checked. The 'Pruebas de significación' (Significance Tests) section has 'Bilateral' (Bilateral) selected. The 'Mostrar las correlaciones significativas' (Display significant correlations) checkbox is checked. The background shows a data grid with variables VAR00001 through VAR00015.

VALIDACIÓN DE CONSTRUCTO. Liderazgo personal

The screenshot shows the SPSS 'Correlaciones bivariadas' dialog box. The 'Variables' list on the right contains 'Liderazgo Interpersonal'. The 'Mostrar' (Display) section is checked. The 'Pruebas de significación' (Significance Tests) section has 'Bilateral' (Bilateral) selected. The 'Mostrar las correlaciones significativas' (Display significant correlations) checkbox is checked. The background shows a data grid with variables VAR00001 through VAR00015.

GET

FILE='E:\disco duro\Asesoramiento de tesis\UPLA\UPLA PRE GRADO\Essalud Rio Negro\base de datos
essalud.sav'.

DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='E:\disco duro\Asesoramiento de tesis\UPLA\UPLA PRE GRADO\Essalud Rio
Negro\base de '+
'datos essalud.sav'
/COMPRESSED.

GET

FILE='E:\disco duro\Asesoramiento de tesis\UPLA\UPLA PRE GRADO\Essalud Rio Negro\base de datos
essalud.sav'.

Número de advertencia 67. Nombre de comando: GET FILE

El documento ya está siendo utilizado por otro usuario o proceso. Si realiza
cambios en el documento, éstos pueden sobrescribir cambios realizados por
otros y viceversa.

Archivo abierto E:\disco duro\Asesoramiento de tesis\UPLA\UPLA PRE GRADO\Essalud Rio Negro\base
de datos essalud.sav

DATASET NAME ConjuntoDatos2 WINDOW=FRONT.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.

SAVE OUTFILE='E:\disco duro\Asesoramiento de tesis\UPLA\UPLA PRE GRADO\Essalud Rio '+
'Negro\ConjuntoDatos2.sav'
/COMPRESSED.

DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.

COMPUTE

CONTROLEGO=mean(VAR00001,VAR00002,VAR00003,VAR00004,VAR00005,VAR00006,VAR00007,
VAR00008,

VAR00009,VAR00010,VAR00011,VAR00012,VAR00013,VAR00014,VAR00015,VAR00016,VAR00017,
VAR00018,VAR00019,
VAR00020).

EXECUTE.

* Agrupación visual.

*CONTROLEGO.

RECODE CONTROLEGO (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS)

INTO CONTROLEGO1.

VARIABLE LABELS CONTROLEGO1 'Control del Ego (agrupado)'.

FORMATS CONTROLEGO1 (F5.0).

VALUE LABELS CONTROLEGO1 1 'Bajo' 2 'Moderado' 3 'Alto'.

VARIABLE LEVEL CONTROLEGO1 (ORDINAL).

EXECUTE.

COMPUTE

EQUILIBRIO=mean(VAR00021,VAR00022,VAR00023,VAR00024,VAR00025,VAR00026,VAR00027,V
AR00028,

VAR00029,VAR00030,VAR00031,VAR00032,VAR00033,VAR00034,VAR00035,VAR00036,VAR00037,
VAR00038,VAR00039,
VAR00040,VAR00041,VAR00042).

EXECUTE.

* Agrupación visual.

*EQUILIBRIO.

RECODE EQUILIBRIO (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS)

INTO EQUILIBRIO1.

```

VARIABLE LABELS EQUILIBRIO1 'Equilibrio (agrupado)'.
FORMATS EQUILIBRIO1 (F5.0).
VALUE LABELS EQUILIBRIO1 1 'Bajo' 2 'Moderado' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL EQUILIBRIO1 (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE
DESAPEGO=mean(VAR00042,VAR00043,VAR00044,VAR00045,VAR00046,VAR00047,VAR00048,VA
R00049,

VAR00050,VAR00051,VAR00052,VAR00053,VAR00054,VAR00055,VAR00056,VAR00057,VAR00058,
VAR00059,VAR00060,
    VAR00061).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*DESAPEGO.
RECODE DESAPEGO (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO
    DESAPEGO1.
VARIABLE LABELS DESAPEGO1 'Desapego (agrupado)'.
FORMATS DESAPEGO1 (F5.0).
VALUE LABELS DESAPEGO1 1 'Bajo' 2 'Moderado' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL DESAPEGO1 (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE
RESPONSABILIDAD=mean(VAR00062,VAR00063,VAR00064,VAR00065,VAR00066,VAR00067,VAR
00068,

VAR00069,VAR00070,VAR00071,VAR00072,VAR00073,VAR00074,VAR00075,VAR00076,VAR00077,
VAR00078,VAR00079,
    VAR00080,VAR00081).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*RESPONSABILIDAD.
RECODE RESPONSABILIDAD (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU
HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO RESPONSABILIDAD1.
VARIABLE LABELS RESPONSABILIDAD1 'RESPONSABILIDAD (agrupado)'.
FORMATS RESPONSABILIDAD1 (F5.0).
VALUE LABELS RESPONSABILIDAD1 1 'Bajo' 2 'Moderado' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL RESPONSABILIDAD1 (ORDINAL).
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.

SAVE OUTFILE='E:\disco duro\Asesoramiento de tesis\UPLA\UPLA PRE GRADO\Essalud Rio '+
    'Negro\ConjuntoDatos2.sav'
    /COMPRESSED.
COMPUTE
TRABAEQUI=mean(VAR00082,VAR00083,VAR00084,VAR00085,VAR00086,VAR00087,VAR00088,V
AR00089,

VAR00090,VAR00091,VAR00092,VAR00093,VAR00094,VAR00095,VAR00096,VAR00097,VAR00098,
VAR00099,VAR00100,
    VAR00101,VAR00102,VAR00103,VAR00104,VAR00105,VAR00106).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*TRABAEQUI.
RECODE TRABAEQUI (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS)
    INTO TRABAEQUI1.

```

```

VARIABLE LABELS TRABAEQUI1 'TRABAEQUI (agrupado)'.
FORMATS TRABAEQUI1 (F5.0).
VALUE LABELS TRABAEQUI1 1 'Bajo' 2 'Moderado' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL TRABAEQUI1 (ORDINAL).
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos2.

SAVE OUTFILE='E:\disco duro\Asesoramiento de tesis\UPLA\UPLA PRE GRADO\Essalud Rio '+'
'Negro\ConjuntoDatos2.sav'
/COMPRESSED.
COMPUTE
DESTREZASGEREN=mean(VAR00107,VAR00108,VAR00109,VAR00110,VAR00111,VAR00112,VAR0
0113,VAR00114,
VAR00115,VAR00116,VAR00117,VAR00118,VAR00119,VAR00120,VAR00121,VAR00122,VAR00123,
VAR00124,VAR00125,
VAR00126,VAR00127,VAR00128,VAR00129,VAR00130,VAR00131).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*DESTREZASGEREN.
RECODE DESTREZASGEREN (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU
HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO DESTREZASGERENCIAL1.
VARIABLE LABELS DESTREZASGERENCIAL1 'Destrezas Gerenciales (agrupado)'.
FORMATS DESTREZASGERENCIAL1 (F5.0).
VALUE LABELS DESTREZASGERENCIAL1 1 'Bajo' 2 'Moderado' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL DESTREZASGERENCIAL1 (ORDINAL).
EXECUTE.

```



Figura 1: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 2: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 3: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 4: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 5: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 6: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 7: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 8: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 9: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital



Figura 10: fotografía después de la encuesta realizada en el hospital