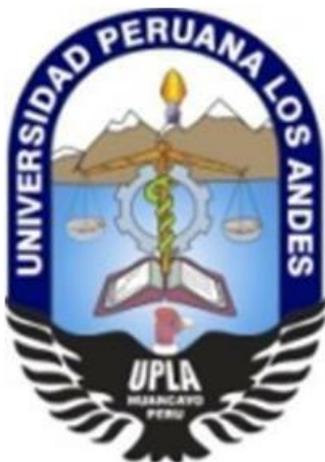


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo - 2017

Para optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora : Bach. Gonzales Silupu Madaleyni

Asesor : Torpoco Huayta Wilder Leoncio

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Línea de investigación : Administración General por programa

Fecha de Inicio y Culminación : 20/04/2018 - 19/04/2019

Huancayo – Perú

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

TESIS

**EL LIDERAZGO PERSONAL E INTERPERSONAL EN LOS PROFESIONALES
DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL DE APOYO “MANUEL
ÁNGEL HIGA ARAKAKI” DE LA PROVINCIA DE SATIPO - 2017.**

PRESENTADO POR:

BACH.: GONZALES SILUPU MADALEYNI

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE.....

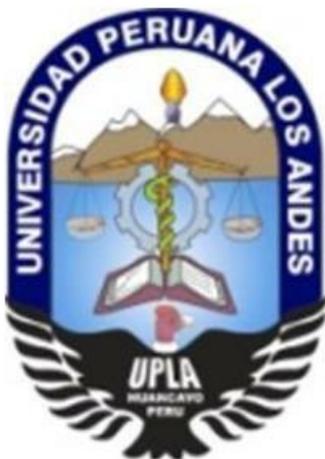
PRIMER MIEMBRO

SEGUNDO MIEMBRO

TERCER MIEMBRO

Huancayo,.....de, 2019

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



TESIS

El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo - 2017

Para optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autora : Bach. Gonzales Silupu Madaleyni

Asesor : Torpoco Huayta Wilder Leoncio

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Línea de investigación : Administración General por programa

Fecha de Inicio y Culminación : 20/04/2018 - 19/04/2019

Huancayo – Perú

Lic. Torpoco Huayta Wilder Leoncio

Dedicatoria

A Dios por haberme permitido desarrollarme como tal y haberme dado la vida y salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

La autora

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes y a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables.

Al Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki de la Provincia de Satipo.

A los miembros del jurado, por la orientación, gran apoyo, consideración y estimulación para la finalización de la presente tesis.

Gonzales Silupu Madaleyni

ÍNDICE

Hoja de aprobación de los jurados	ii
Falsa portada	iii
Hoja de aseso	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
1.2.1. Problema General	18
1.2.2. Problemas Específicos	18
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.3.1. Objetivo General	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.4.1. Justificación Teórica	20
1.4.2. Justificación Practica	20
1.4.3. Justificación Metodológica	20
1.4.4. Justificación Social	20
1.4.5. Justificación de Conveniencia	21
1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.5.1. Delimitación Espacial	21
1.5.2. Delimitación Temporal	21
1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática	21

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

II. MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	21
2.2. BASES TEÓRICAS	35
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	51
2.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES	51
2.4.1. Hipótesis General	51
2.4.2. Hipótesis Específico	51
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	52

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA	55
3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	55
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	56
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	56
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos	57
3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos	57
3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	62

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	64
4.1. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	64
4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS, GRÁFICAS Y FIGURAS	65
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	85

CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
MATRIZ DE CONSISTENCIAS	
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
CONSIDERACIONES ÉTICAS	
FOTOS	

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 01	52
Operacionalización de la variable liderazgo personal	
CUADRO N° 02	54
Operacionalización de la variable liderazgo interpersonal	
CUADRO N° 03	58
Validación por expertos sobre liderazgo personal	
CUADRO N° 04	59
Análisis con índice de Alfa de Cronbach	
CUADRO N° 05	60
Resumen del procesamiento de casos para la confiabilidad	
CUADRO N° 06	60
Estadística de fiabilidad de la variable liderazgo personal	
CUADRO N° 07	61
Validación por expertos sobre el liderazgo interpersonal	
CUADRO N° 08	62
Análisis con índice de Alfa de Cronbach	
CUADRO N° 09	62
Resumen de procesamiento de casos para confiabilidad	
CUADRO N° 10	62
Estadística de fiabilidad de la variable liderazgo personal	
CUADRO N° 11	64
Baremo para el análisis de variables lidera	
CUADRO N° 12	65
Baremo para el análisis de variable liderazgo interpersonal y sus dimensiones	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	65
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión control del ego	
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo	
Tabla N° 02	67
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Equilibrio	
Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Tabla N° 03	68
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Desapego	
Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Tabla N° 04	69
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión	
Responsabilidad Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Tabla N° 05	70
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Liderazgo	
Interpersonal Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Tabla N°06	71
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Trabajo en	
Equipo Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo.	
Tabla N°07	73
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Destrezas	
Gerenciales Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Tabla N° 08	78
CORRELACION DE Rho de Spearman entre la variable Liderazgo Personal i	
Liderazgo Interpersonal.	
Tabla N° 09	78
Correlación de Rho de Spearman entre el control del ego y el Liderazgo	
interpersonal	
Tabla N°10	79
Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión equilibrio y el Liderazgo	
interpersonal	

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión desapego y el liderazgo interpersonal

Tabla N°12

83

Correlación de Rho de Spearman entre la responsabilidad y el Liderazgo interpersonal

INDÍCE DE GRÁFICAS

Grafico N°01	68
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión control del ego	
Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Grafico N°02	69
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Equilibrio	
Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Grafica N°03	70
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Desapego	
Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Grafico N°04	71
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Responsabilidad	
Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Grafico N°05	73
Distribución de los profesionales en enfermería según la variable Liderazgo	
Interpersonal Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Grafico N°06	74
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Trabajo en	
Equipo Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	
Grafico N°07	75
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Destrezas	
Gerenciales Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo	

RESUMEN

La tesis titulado “El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017”, realizado con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017; dicha investigación fue de tipo y nivel descriptivo con enfoque cuantitativo de corte transversal con diseño correlacional, para ello se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario tanto para la variable liderazgo personal y liderazgo interpersonal. La población y muestra de estudio fue de 43 enfermeros y el análisis estadístico para la prueba de hipótesis utilizado fue la estadística Rho de Spearman para la estadística descriptiva la tabla y graficas de frecuencias; se llegó a la siguiente conclusión.

Se determinó que existe muy buena correlación, positiva significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y ρ (rho)=0.870.7

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

ABSTRACT

The thesis titled "Personal leadership and interpersonal leadership in the nursing professionals working in the support hospital" Manuel Ángel Higa Arakaki "of the Province of Satipo, 2017" was carried out with the aim of determining the relationship that exists between personal leadership with interpersonal leadership in the nursing professionals who work in the "Manuel Ángel Higa Arakaki" support hospital in the province of Satipo, 2017; This research was of a descriptive type and level with a quantitative cross-sectional approach with correlation design, for which the survey technique was used and as a tool the questionnaire for the variable personal leadership and interpersonal leadership. The population and study sample was 43 nurses and the statistical analysis for the hypothesis test used was the Spearman's Rho statistic for the descriptive statistics table and frequency graphs; the following conclusion was reached,

It was determined that there is a very good positive correlation between personal leadership and interpersonal leadership in the nursing professionals who work in the "Manuel Ángel Higa Arakaki" support hospital in the province of Satipo, 2017 with $p < 0.005$ and ρ (rho) = 0.870.

Keywords. *Personal leadership, interpersonal leadership, ego control, balance, responsibility, detachment*

INTRODUCCIÓN

El escenario de salud en las últimas décadas se ha caracterizado por una dinámica de constante cambio, motivado principalmente por una modificación del perfil del poblador, como social, demográfica y epidemiológico y por las vertiginosas innovaciones de las tecnologías, estos cambios generan nuevos cambios para los que laboran en los hospitales y para afrontar tanto la comunicación del usuario con el personal de salud debe existir una relación entre los profesionales en enfermería y los usuarios. Para resolver cualquier solicitud que se genera por parte del usuario lo primero que los profesionales en enfermería deben tener es un alto grado de liderazgo personal y así conducir eficientemente en cumplimiento de los objetivos.

La tesis desarrollada consta de dos variables la primera es el liderazgo personal y la segunda variable liderazgo interpersonal, las dimensiones de la primera variables son cuatro; el control del ego, equilibrio, desapego, responsabilidad y de la segunda variable el trabajo en equipo y destrezas gerenciales.

El primer capítulo está compuesto por el planteamiento de la investigación, en ella se encuentra la descripción del problema, como también la formulación del problema, los objetivos de la investigación, la justificación de la investigación, delimitación del problema. El segundo capítulo compuesto por el marco teórico, para la construcción del marco teórico se tuvo en cuenta la revisión de las tesis o antecedentes de estudio tanto a nivel internacional, nacional y local, seguidamente las bases teóricas compuesto por las fundamentaciones teóricas de las variables como liderazgo personal y liderazgo interpersonal.

En el tercer capítulo se encuentra la metodología, que comprende este acápite el método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, así como la técnica e instrumentos de investigación.

El cuarto capítulo trata de los resultados, también comprende las descripciones de los resultados, distribuidos en cuadros y tablas con sus respectivas interpretaciones; también se consideró las pruebas de hipótesis para ello se utilizó la estadística de Rho de Spearman por ser las variables de tipo ordinal, finalizando con la discusión de resultados.

La redacción del trabajo de investigación fue desarrollada de acuerdo al APA sexta edición y los programas utilizados son el Minitab 17 y el Spss 25.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El avance de la ciencia y tecnología trajo con ella la modernización en todo el país, dentro de ella gestada la globalización que hoy a todos nos toca y nos tocó vivir, las instituciones de salud con estos avances generaron una demanda en los profesionales de enfermería en el que generados por la globalización amplían sus roles y sus especialidades, uno de los factores importantes es también que los profesionales en enfermería deberían tener el liderazgo para así trabajar cómodamente y que segregara correctamente los trabajos asignados, los pacientes en gran medida dependen primero por los profesionales de enfermería y sin ella la institución de salud no existiría, por ello es importante que los profesionales en enfermería sean líderes así mismo y con el resto del equipo que trabaja dando soluciones día a día.

A nivel internacional los profesionales se distinguen por el liderazgo que poseen, tanto el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal, por ello en el área de salud es muy importante. Así mismo en nuestro país necesitamos que los profesionales de salud se fortalezcan en cuanto al liderazgo. En esta oportunidad hablamos de los profesionales en enfermería.

En un artículo publicado por MINSA señala “El trabajo de enfermería, como instrumento del proceso de trabajo en salud, se subdivide en varias dimensiones, como cuidar/asistir, administrar, investigar y enseñar”. Así mismo agrega este medio. “Entre ellas, el cuidar y el administrar son los procesos más evidenciados en el trabajo del enfermero, no es diferente en la atención básica como en el contexto hospitalario, el enfermero desempeña la función asistencial y de gerencia, siendo el líder del equipo de enfermería y administrando las unidades de salud, responsabilizándose por los recursos materiales y humanos”.

La palabra “liderazgo” se entiende “se refiere a estar apto a asumir posición de líder en el equipo multi profesional de salud, objetivando el bienestar de la comunidad y considerando en su ejercicio el compromiso, la responsabilidad, la empatía, la habilidad para la toma de decisiones, la comunicación y la administración de forma efectiva y eficaz” (De Melo Lazoni, 2011). Se entiende que los enfermeros tradicionalmente han ocupado cargos de liderazgo en salud en distintos hospitales y postas médicas, y por muchos años, los

enfermeros han articulado y defendido visiones colaborativas y compartidas en atención; por todo ello se valora el trabajo de los profesionales médicos.

La administración de enfermería es experimentada en el ámbito corporativo por el enfermero jefe, es decir, la administración del ciudadano es ejercida por cada enfermero en su práctica asistencial, definiendo prioridades de atención, distribuyendo funciones en el equipo que le toca laborar y redistribuyendo los materiales para una atención de calidad, Así como manifiesta Lanzoni “ a pesar de que la desenvoltura para comunicarse y la habilidad para persuadir sean características innatas en algunas personas, el desarrollo del liderazgo es facilitado por la existencia de un potencial que es existente en todos los individuos, pero muchas veces no tiene la oportunidad de ser perfeccionado” (Lanzoni, 2011,p.5). Así el enfermero emerge históricamente como líder del equipo por poseer o haber desarrollado durante su formación una visión amplia de los sistemas “Ser humano”, “cuidado” y “salud”, más allá de lo que es visible, articulando los conocimientos y acciones necesario para ofrecer una asistencia creativa y de 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 e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la Provincia de Satipo, 2017”. Teniendo esta estructura formulo mi interrogante de la siguiente manera

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Qué relación existe entre control ego y liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017?

¿Cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017?

¿Cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017?

¿Cómo influye la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la Provincia de Satipo, 2017?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

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 de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe entre el control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la provincia de Satipo, 2017

Establecer como se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la provincia de Satipo, 2017

Establecer como se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la provincia de Satipo, 2017

Establecer como se relaciona la responsabilidad con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la provincia de Satipo, 2017

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

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 demás conocimientos, se realizará una reflexión epistemológica, se constatarán con 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 Practica

El resultado de la investigación brindara una información sobre el liderazgo personal y sus dimensiones control ego, equilibrio, desapego y responsabilidad, y el liderazgo interpersonal con su dimensión de trabajo en equipo y destrezas gerenciales, en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo –“Manuel Ángel Higa Arakaki” en la Provincia de Satipo, 2017”. Estos resultados ayudaran a mejorar al personal de salud en su 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 todos 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 el liderazgo interpersonal son muy importantes en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki”, en la 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 de 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 desarrollara a lo largo de este periodo, por otro lado, es conveniente realizar porque como investigadora tengo una oportunidad de estar bastante cerca del lugar teniendo así acceso y apoyo de los profesionales del Hospital de Apoyo Manuel Ángel Higa Arakaki”

1.5. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación Espacial

Representa el lugar donde se realizará en trabajo de investigación, el cual será el Hospital de Apoyo Manuel Ángel Higa Arakaki”- 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 Mayo para determinar el estudio de la variable. Liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki”.

1.5.3. Delimitación Conceptual o Temática

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

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(Pardo Mejia, 2011) en su tesis “liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er nivel de atención de Cartagena”, con el objetivo de describir las características del liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er nivel de la ciudad de Cartagena, siendo el tipo de investigación descriptivo con el estudio cuantitativo transversal, la población fue 21 coordinadores y 117 profesionales en enfermería siendo una muestra censal tomada al 100% ; se ha utilizado la técnica de la encuesta con un instrumento tipo escala de Likert para cada una de las variables llegando a la siguiente conclusión.

“Respondiendo al propósito de identificar las características del liderazgo personal de los coordinadores y profesionales en 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 las profesiones en enfermería. (Pardo, 2011, p.101).

(Carcamo Fuentes & Rivas Riveros, 2015) en su tesis titulado “Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015”, con el objetivo de conocer el liderazgo que ejercen enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisores, con el método de investigación cuantitativa, descriptiva con diseño transversal, con una muestra de 165 profesionales en enfermería, la técnica utilizada fue mediante el cuestionario multifactorial del liderazgo.

“Llegando a la siguiente conclusión: se aprecia el predominio del liderazgo transaccional en enfermeras(os) docentes y supervisoras(es), que afecta el desarrollo y el fortalecimiento de un liderazgo transformador esencial para una gestión del cuidado de calidad”. (p.83).

(Cerro Rodriguez & Gary Garido, 2013), en su tesis titulado “Características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la CURN de VII y VIII semestre, segundo periodo, Cartagena 2013”, con el problema de investigación ¿desarrollan los estudiantes de enfermería de VII y VIII semestrales características de liderazgo necesarias para el desempeño de su

profesión?, con su hipótesis nula, los estudiantes de VII y VIII semestre del programa de enfermería de la CURN no poseen las características de liderazgo para el desempeño de su profesión, con un enfoque cuantitativo, con un tipo de estudio descriptivo, transversal, comparativo, teniendo como muestra a 94 estudiantes de enfermería de la CURN.

“Siendo la conclusión lo siguiente: la caracterización de los estudiantes como datos más relevantes confirman que las mujeres son el género más predominante en ambos semestres; respecto al punto de vista de los estudiantes, ellos opinan de manera similar a que es para ellos ser un líder”; “persona que dirige un grupo, escucha las opiniones de los demás, para cumplir sus objetivos”; y en cuanto a las características que debe tener un líder como “responsabilidad, iniciativa, tolerancia, respeto, honesto, paciencia, entre otros.”

(Marques Sanchez , Muñoz Doyague, Perez, Bayon Darkistade, & Casado Verdejo, 2014) en su tesis titulado “El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo: un estudio exploratorio con aplicación del análisis de redes sociales” en España con el objetivo de analizar la posición de médicos y profesionales de enfermería dentro de la red de su equipo de trabajo, determinar las principales diferencias entre las redes de los distintos estamentos y principales posiciones de liderazgo con el tipo de investigación descriptivo con la técnica de encuestas dando con la población y la muestra de 196 trabajadores agrupados en 8 equipos llegando a la siguiente conclusión.

Señala en otras de las conclusiones “Los hallazgos obtenidos indican que el liderazgo del personal de enfermería dentro de las redes de los equipos de salud es mayor que el de otros profesionales de la salud, tal y como puede verse en las figuras representadas; en suma, estos profesionales consideran la ayuda y la motivación como el aspecto más relevante para conseguir un buen rendimiento de su equipo”. Conclusión que fue extraída de la investigación que señala “la relación positiva entre la variable dependiente, autopercepción del rendimiento, y las variables independientes como las redes de la ayuda y de la motivación. Estos hallazgos están en la línea de lo que otros autores ya han analizado en los sistemas de salud, donde se llevan a cabo muchos procesos de interdependencia en el trabajo diario”. (P.19).

(Jodar, 2015) en su tesis titulada “Análisis mixto de los estilos de liderazgo en atención primaria de salud” en Barcelona con el objetivo de analizar los estilos de liderazgo auto percibidos por los directivos de atención primaria con el tipo de investigación descriptivo con la técnica de encuestas dando con la población y la muestra llegando a la conclusión “Las variables laborales y profesionales como la experiencia directiva, el tipo de

organización y la profesión no explican los estilos de liderazgo auto percibidos. Solo el sexo y la edad se relaciona con el estilo transaccional, pero ninguna de ellas influye en la autopercepción de estilo transaccional”. (P.185).

El “estilo de liderazgo más percibido por médicos y enfermeros es el transaccional y el correctivo”. (P.185).

Esta investigación ayudó a esclarecer que “Los profesionales perciben una disminución progresiva de la satisfacción laboral y de la motivación, debida en parte a la presión asistencial, la excesiva burocrática, el control directivo a través de los sistemas de información y las herramientas informáticas, así como la rigidez organizativa, y la poca flexibilidad para establecer propuestas innovadoras”. (P.185).

“Los profesionales expresan sus vivencias inmersas en un paradigma tecno estructural, todavía predominante en el sistema de salud actual, quedando muy limitado cualquier significado emocional y ético a la acción humana. Reclaman que se lidere tomando como base la atención a las personas, de todas las edades y en todas las etapas de su vida, por lo que el modelo biológico lo consideran insuficiente y creen que las estructuras verticales obsoletas no sirven para liderar equipos de profesionales como niveles muy altos de conocimiento”. (P.185).

Los profesionales advierten sobre la necesidad de equilibrar los liderazgos con estilos enfocados solo al control, utilitariamente necesarios (eficiencia, optimización, orden resultados, rapidez, etc.) con la incorporación de nuevos líderes que desarrollen y liberen nuevos talentos, ilusión, flexibilidad, creatividad, apertura, calidez generosidad y todo ello girando alrededor del eje de valores básico y esencial que influye la transparencia, honestidad, dignidad, solidaridad o respeto. (P.186).

(Fernandez Aragon, 2013) en su tesis titulado “características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la CURN de VII Y VIII semestre, segundo periodo. Cartagena 2013” en Cartagena con el objetivo describir las características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la CURN de VII Y VIII semestre, en la ciudad de Cartagena, durante el segundo periodo del 2013, por medio del cuestionario que valora la capacidad de liderazgo, para así poder crear estrategias de intervención que permitian al estudiante formarse como un profesional íntegro y líder en los servicios de salud con el tipo de investigación descriptivo con la técnica de encuestas dando con la población de 94 estudiantes de enfermería de la CURN de VII y VIII semestre, mujeres y/o hombres, de cualquier edad, en

el segundo periodo del año 2013 y la muestra de 94 estudiantes de enfermería de CURN, 32 de VII semestre y 62 de VIII semestre llegando a la conclusión,

“La caracterización de los estudiantes como datos más relevantes confirman que las mujeres son el género más predominante en ambos semestres, respecto al punto de vista de los estudiantes, ellos opinan de manera similar en cuanto que es para ellos ser líder: persona que dirige un grupo, escucha las opiniones de los demás, para cumplir sus objetivos y en cuanto a las características que debe tener un líder como responsabilidad, iniciativa, tolerancia, respeto, honesto, paciencia, entre otros”.(P.66)

“Referente al análisis por características, en VII semestre se observa que un 59% responden que siempre abordan tareas difíciles con buena moral y un 41% algunas veces, mientras que en el VII un 50% responde siempre y el 48% algunas veces”. (P.66)

Esta investigación esclarece la variable liderazgo por ello considero prioritario “En escucha encontramos que VII un 66% contesta siempre, un 31% algunas veces y un 3% nunca a la pregunta sobre si tienen en cuenta las inquietudes de los demás; mientras que VIII un 61% siempre, u un 39% algunas veces en VII con respecto a que si tiene paciencia para escuchar a otros un 59% responde siempre y un 38% algunas veces y 3% nunca mientras que en VIII 47% responde siempre la capacidad de escucha como característica de líder”. “En nuestra tercera característica correspondiente a decisiva en VII un 66% afirma que siempre son capaces de plantear soluciones alcanzables a los problemas presentados; y un 34% algunas veces; mientras que en VIII un 48% responde siempre; otro 48% algunas veces y un 4% nunca ; en VII un 19% de los estudiantes responde siempre, los eligen para dirigir un grupo mientras un 69% algunas veces y un 13% nunca, y en VIII un 18% responde a siempre, un 71% algunas veces y un 11% nunca de lo cual se deduce que los estudiantes no son decisivos a la hora de liderar un grupo”.(P.67).

Los profesionales en enfermería también cuando son estudiante deberían de convivir y deben asumir sus liderazgos como indica la conclusión “Los estudiantes de VII afirman con un 63% que siempre cuando conviven con una persona, dejan las cosas en su lugar, siguiendo con algunas veces con un 34% y nunca con 3% mientras que en VIII un 76% afirma que siempre asignan deberes a sus compañeros para algún trabajo o proyecto, de algunas veces con un 44% y nunca con un 3%. Mientras que VIII un 58% responde algunas veces seguido de siempre con un 42% demostrado que los estudiantes les faltan ser más ordenados”. (P.68).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

(Condori Medina, 2015), en su tesis titulado “influencia del liderazgo personal en la satisfacción laboral en los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Pedro P. Díaz de Arequipa”, con el problema de la investigación ¿Cuál es la relación del liderazgo personal en la satisfacción laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Pedro P. Díaz de Arequipa 2015?, esta investigación utilizó el método científico e hipotético deductivo fue de tipo no experimental desarrollado con diseño correlacional descriptivo y de corte transversal, la muestra fue elegida mediante el muestreo probabilístico por conveniencia, su muestra está constituida por 110 docentes, se aplicó la técnica de la encuesta.

“Llegando a la siguiente conclusión: los hallazgos, aplicando el coeficiente de correlacional de Pearson, muestran que el control del ego se relaciona con tendencia fuerte y repercute directamente en la satisfacción laboral con el $r=0.845$; el equilibrio presenta una estrecha relación y repercute directamente en la satisfacción laboral con un valor de r de 0.907 ; el desapego se muestra directamente relacionadas con una significancia homogénea en la satisfacción laboral con una r de 0.830 ; y la responsabilidad presenta una relación estrecha y fuerte con un valor de $r=0.806$. se concluye que existe una relación con tendencia fuerte y estrecha entre el liderazgo personal y la satisfacción laboral con un valor Pearson $r=0.850$ ” (p.15).

(Chavez Flores, 207), en su tesis titulado “ El liderazgo personal e interpersonal en docentes estudiantes de enfermería de la UNMSMS”, con el problema de investigación ¿Qué características del liderazgo personal e interpersonal de los docentes y estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) constituyen factores facilitadores (FORTALEZAS) Y factores restrictivos (DEBILIDADES) para el desarrollo de sus funciones?, con el objetivo de “evaluar las características del liderazgo personal e interpersonal de los docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM” en dicha investigación fueron identificados la fortalezas y debilidades de la variable, la investigación ejecutada fue de tipo aplicativo-analítico comparativo de enfoque cuantitativo, la población está conformado por los internos de enfermería y docentes de enfermería de la UNMSM, con una muestra de 37 internos y 23 docentes. Llegando a la siguiente conclusión: Sobre el control del ego “La responsabilidad y el control del ego constituyen las principales fortalezas del liderazgo personal de los docentes y estudiantes. En la dimensión responsabilidad ambos grupos muestran una alta capacidad para afrontar problemas académicos o profesionales, en

la dimensión control del ego ambos grupos alcanzan niveles altos de independencia y libertad de máscaras, la siguiente conclusión el equilibrio constituye la más importante debilidad del liderazgo personal de los docentes y estudiantes siendo la siguiente conclusión: la dimensión desapego constituye una debilidad específica en los estudiantes ya que muestran niveles moderados de afrontamiento productivo y de capacidad para superar frustraciones”.(p.89). (Rojas Cordova, 2017), en su tesis titulado “Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional de nivel III Lima 2107”, con el objetivo de establecer el grado de relación que existe entre el liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital de nivel III de Lima-2017, con el nivel descriptivo y correlacional con un enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental transversal, con una población de estudio conformada por el personal asistencial, con una muestra de 86 personales de enfermería, la técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario de liderazgo transformacional por Bass estructurado con 40 ítems. Llegando así a las siguientes conclusiones:

Primero: “existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital” (p.24).

Siendo la segunda conclusión: “existe relación significativa entre la motivación inspiraciones y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia” (p.24).

Siendo la tercera conclusión: “existe relación significativa entre el carisma y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia” (p.24).

(Curo Garcia, 2016), en su tesis titulado, “El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio médico de cuidados intensivos del centro médico Naval-Santiago Távara; Callao, 2016”, con el objetivo de determinar la relación entre Liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del centro médico Naval-Távara; Callao, en el año 2016. La Población fue conformada por 60 trabajadores, para la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta con un instrumento de dos cuestionarios, el estudio fue cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La investigación arribó a las siguientes conclusiones. “El estilo de liderazgo predominante en los trabajadores fue el democrático (73,3%), y el menos predominante fue el estilo liberal (10%). Las relaciones interpersonales en su mayoría fueron positivas con un 66,7% y un 33,3% fueron relaciones interpersonales negativas, siendo también la conclusión de la investigación que existe

relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal de cuidados intensivos del centro médico Naval-Santiago, Távora; Callao, 2016, la cual es una correlación directa o positiva y esta correlación es moderada y es estadísticamente significativa ($r=0.375$, $p = 0.375$, $p = 0.003 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia de 1%” (p.94).

(Cainicela Avellaneda & Palomino Carrion, 2017), en su tesis titulado “Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen” con el problema de investigación ¿Cómo el liderazgo interpersonal de las enfermeras influye en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen durante el periodo de Junio a Noviembre 2016?, siendo la metodología de estudio de tipo descriptivo y nivel no experimental, de diseño correlacional y corte transversal, para la cual se utilizó el método cuantitativo, la población fue de 303 enfermeros asistenciales y 9 enfermeros jefes, las cuales se administró los cuestionario de liderazgo interpersonal de Fishman y de clima organizacional elaborado por el MINSa, los resultados obtenidos indicaron que la mayoría de las jefas de servicio de enfermería del pabellón B del hospital Almenara Irigoyen desarrollaron un liderazgo personal moderado 77,8%; y el 75,5% de la enfermeras asistenciales perciben el clima organizacional por mejorar. Las conclusiones precisaron que el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes no influye significativamente en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del hospital Almenara Irigoyen.

(Quintana Damian, 2016), en su tesis titulado “Estilo de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Augusto Tello de Chosica, Lima, 2016”, con el objetivo de determinar la relación de los estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima Perú 2016, la metodología de estudio de la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta que evalúa estilos de liderazgo de BAS y Avolio, en liderazgo y el instrumento del EVAT 30 ítems del modelo de Schwart, de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, con método descriptivo de un solo diseño, la muestra fue de 85 licenciados en enfermería. Siendo la conclusión “Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016, siendo el coeficiente de correlación de tau de Kendall es 0.566, con p valor $=0.010$ y $p < 0.05$); indica que la correlación es media o moderada, directa y

significativa. Así mismo, el coeficiente de Chi cuadrada =63,056 con GI=16 y Sig.=,001, corrobora la relación de asociación significativa entre las variables. En concerniente al estudio realizado, indica que este permitió identificar las características preponderantes del estilo de liderazgo. De la enfermera señalada, lo cual analizando los datos y comparándolos Sistema de calificación de escala de evaluación personal, se ubicaron los puntajes en las escalas de muy alto, alto, moderado, bajo y muy bajo”. (p.167).

(Chavez Flores E. M., 2007) en su tesis titulado “El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM” en Perú 2007 con el objetivo de evaluar las características del liderazgo personal e interpersonal de los docentes y estudiantes de Enfermería de la UNMSM identificando sus fortalezas y debilidades con el método de investigación descriptiva con la técnica de encuestas dando con la población de 23 docentes del departamento Académico de Enfermería de la UNMSM y la muestra de 37 internos de la UNMSM llegando a la conclusión.

La responsabilidad y el control del ego constituyen las principales fortalezas del liderazgo personal de los docente y estudiantes. “En la dimensión responsabilidad ambos grupos muestran una alta capacidad para afrontar problemas académicos o profesionales, un alto nivel de lealtad y respeto por sí mismos, ausencia de negatividad, así como diferencias no significativas en relación a la capacidad para asumir retos de crecimiento personal y profesional (nivel alto en docentes y nivel moderado en estudiantes)”.” En dimensión control del ego ambos grupos alcanzan niveles altos de independencia y libertad de mascara”. (p.98).

La dimensión “Desapego constituye la DEBILIDAD específica de los estudiantes ya que muestran niveles moderados de afrontamiento productivo y de capacidad para superar frustraciones, que se diferencien de manera significativa en los niveles altos alcanzados por los docentes en estas dos sub-dimensiones estudiadas”. (p.99).

“El trabajo en equipo constituye la principal y la más preocupante DEBILIDAD del liderazgo interpersonal de docentes y estudiantes. Ambos grupos muestran una moderada capacidad para definir metas claras y asignar prioridades en el equipo de trabajo, una moderada dedicación a los miembros del equipo, diferencias no significativas en relación a la capacidad de valoración de contribuciones (nivel alto en docentes y nivel moderado en estudiantes, en ambos caos)”. (p.99).

(Lirio Rosario , 2016) en su tesis titulado “Caracterización del estilo del liderazgo carismático en las micro pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015” en Huaraz con el objetivo de describir las principales características del estilo de liderazgo carismático en las micro pequeñas empresas del sector de comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, 2015 con el tipo de investigación descriptiva con la técnica de encuestas dando con la población de 20 colaboradores y la muestra de 100% de la población al considerar un numero manejable de sujetos llegando a la conclusión

“Las principales características del liderazgo carismático en las micro y pequeñas empresas del sector comercio – rubro venta al por menor de artículos de joyería en el distrito de Huaraz, son lo siguiente: los gerentes no muestran sus aptitudes de ética, valor y carisma a los colaboradores; siendo así que los colaboradores no confíen en el gerente. Por lo que se observa que existe un deficiente liderazgo visionario en la MYPE estudiadas debido a que prevalece gran preocupación por los colaboradores”. (p.107).

“Los principales colaboradores en su mayoría de ellos tienen entre 20 a 24 años de edad, son de género masculino y con estudios superiores no universitarios completo, opinaron sobre la deficiente aplicación del liderazgo carismático, ya que no reconocen en los gerentes característicos de carisma, compromiso y confianza en sí mismo”. (p.107).

“Las principales características del liderazgo carismático y confianza en sí mismo, la confianza en la capacidad de lograr sus metas, la necesidad de influencia, y los cambios radicales en sus creencias y valores. Las cuales no se cumplen en estas empresas”. (P.107).

2.1.3. Antecedentes regionales o locales

(Quesada Susanibar, 2014) en su tesis titulado “El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas publicas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local n°04, provincia y departamento de Lima, año 2012” con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas publicas Ramos Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, UGEL N°04, año 2012 con el tipo de investigación descriptiva y la técnica de encuestas dando con la población y la muestra llegando a la conclusión.

“Los resultados de la investigación reportan que el liderazgo transaccional se relaciona significativamente con el comportamiento organizacional en las instituciones educativas

Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, jurisdicción de las Unidad de Gestión Educativa Local N° 04. Esto significa que el comportamiento organizacional que se da mayoritariamente tiene que ver con el liderazgo transaccional que los directivos asumen regularmente en dichas instituciones educativas”. (P.100).

“En cuanto a la primera dimensión del liderazgo transaccional: Dirección por excepción pasiva, los resultados de la investigación demuestran que tiene relación significativa con el comportamiento organizacional en las dos instituciones educativas. Significa que el comportamiento organizacional tiene que ver con la dirección por excepción pasiva que asumen los directivos en un nivel medio”. (P.100).

Finalmente, “se demuestra que existe relación estadísticamente significativa entre la tercera dimensión del liderazgo transaccional: Dirección por contingencia y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas Ramón Castilla y Túpac Amaru del distrito de Comas. Esto significa que el comportamiento que también se da mayoritariamente”. (P.100).

(Celis Ingunza & Sanchez Romero, 2012) en su tesis titulado “El liderazgo distribuido en docentes de una institución educativa escolar particular“, en Lima con el objetivo de conocer las características que perciben los docentes de una institución Educativa Escolar Particular para el desarrollo del Liderazgo Distribuido con el tipo de investigación descriptivo y la técnica de encuestas dando con la población y la muestra llegando a la conclusión.

“En la Institución Educativa Escolar Particular, materia de investigación, se pudo identificar a partir de la percepción de los docentes, que su variable confianza obtuvo mayor porcentaje en la escala de valoración, seguida de la motivación, el talento y el liderazgo múltiple”. (p.84).

“Su variable de confianza es la característica más valorada por los docentes, ya que a través de los porcentajes obtenidas en cada ítem, se concluye que en la institución se desarrolla un alto nivel de confianza, que permite el respeto a las ideas de grupo, el trabajo en equipo y el consenso de ideas entre docentes”. (p.84).

“En cuanto la motivación, se puede concluir que los docentes señalan que sus directivos valoran su trabajo y toman en cuenta sus propuestas e ideas para la institución, percibiendo así un grado de satisfacción laboral. Desde esta perspectiva, los docentes cuentan con disposición necesaria para la ejecución de actividades de Liderazgo Distribuido en su institución. Sin embargo, los incentivos que generan intrínseca en los docentes no están siendo percibidos por ellos en su totalidad”. (p.84).

“A través de los datos obtenidos en el perfil de participantes, como el tiempo que laboran en la institución, materia de estudio, y su experiencia laboral en otras instituciones, nos permite concluir que estos son factores que favorecen el desarrollo de las características del Liderazgo Distribuido dentro de la institución”. (p.84).

(Carhuaypiña Saenz, 2017) en su tesis titulado “El liderazgo y la Motivación de los Colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017” en Huancayo con el objetivo de determinar la relación del liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017 con el tipo de investigación descriptivo - correlacional con la técnica de encuestas dando con la población de 38 personas total de la Institución Educativa Particular Editum y la muestra de 38 colaboradores dentro de ella personal administrativo, personal no administrativo y docentes llegando a la conclusión.

“Se llegó a la conclusión que en la Institución Educativa Particular Editum, existe líderes dentro de la plana de docentes que son creativos, tienen capacidad de influenciar en las personas, son innovadores y que pueden encaminar a los colaboradores de una manera efectiva sin embargo no pueden ejercer su liderazgo, ya que al mando está la directora de la institución, pues ella está encargada de dirigir y manejar a los colaboradores. Con esto llegamos a la conclusión que no necesariamente un líder tiene que ser una persona con un puesto alto, también deben dar oportunidad a personas que tienen las características de líder”. (p.91).

Se concluye que “el liderazgo guarda relación directa y significativa con la motivación de los colaboradores de la Institución Educativa Editum Huancayo – 2017 demostrado en un coeficiente de correlación de 0.636; lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo, entonces la motivación de los colaboradores aumenta”. (p.91).

Por último, “el liderazgo transformacional se encuentra relacionada de manera directa y significativa con los incentivos a los colaboradores de la Institución Educativa Particular Editum Huancayo – 2017 demostrado en un coeficiente de la correlación de 0.491, la cual significa una relación positiva débil, lo cual significa que, a mayor percepción de liderazgo transformacional, entonces los incentivos de los colaboradores aumentan”. (p.92).

(Quenta Valdez & Silva Barrera, 2016) en su tesis titulada “Estilos e liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado Arequipa – 2016” en Arequipa

con el objetivo de establecer la relación de estilos de liderazgo en la satisfacción laboral en enfermeras del hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2016 con el tipo de investigación descriptiva con la técnica de encuestas dando con la población de 253 enfermeras distribuidas en los distintos servicios de personal y la muestra de 153 personas llegando a la conclusión.

Con respecto a las características generales de la población de estudio, la mayoría fueron mujeres de 56 a 65 años de edad, casadas, con segunda especialidad como formación profesional, en su mayoría nombrados y con tiempo de labor en el servicio entre 1 a 10 años. (P.70).

En la variable Estilos de Liderazgo, “la mayoría de enfermeras identifico un estilo de liderazgo transaccional de sus jefas de servicio correspondiente: evidenciándose la presencia de este estilo de liderazgo en mayor porcentaje en los servicios de Centro Quirúrgico 4to piso y Neonatología, por otra parte, se identificó un liderazgo transformacional principalmente en el servicio de Cirugía Varones”. (p.70).

En la variable Satisfacción Laboral, “la mayoría de enfermeras presenta un nivel de satisfacción laboral moderado. En cuanto a los factores intrínsecos como extrínsecos, se encontró que la mayoría de enfermas estuvieron ni satisfechas ni insatisfechas”. (p.70).

“En cuanto a la relación entre Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral, se encontró mediante la aplicación de la prueba estadística Chi cuadrado al 99% de confiabilidad y un nivel de error al 1%, que existe relación estadísticamente significativa entre variables, por lo que se infiere que los Estilos de Liderazgo están relacionados en la Satisfacción Laboral”. (P.70).

(Esparza Bardales, 2016) en su tesis titulado “El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del área de contabilidad en la empresa El Roció S.A. año 2016 – Trujillo” en Trujillo con el objetivo de determinar el efecto del estilo de liderazgo en el desempeño del área de contabilidad en la empresa El Roció S.A año 2016 – Trujillo con el tipo de investigación descriptiva con la técnica de encuestas dando con la población de 28 colaboradores del área de contabilidad y la muestra fue el personal 28 del área de contabilidad llegando a la conclusión.

“El efecto que tiene el estilo de liderazgo sobre el desempeño laboral personal del área de contabilidad de la empresa El Roció S.A. tiene una relación escasa entre sí, el coeficiente de determinación $R^2= 0.1751$, indica la baja relación entre las variables estudiadas que el desempeño laboral depende poco del estilo de liderazgo en área de contabilidad”. (p.50).

“Se pudo identificar que el estilo de liderazgo del contador general del área de contabilidad posee un estilo de liderazgo en equipo, debido a que se ubica en la malla del grid gerencial, la orientación equilibrada tanto por tarea como por las personas, el estilo de equipo se caracteriza por perseguir altos rendimientos de sus colaboradores y a la vez busca una mejor productividad y participación e interdependencia de los colaboradores”. (p.50).

“Para mejorar el desarrollo del estilo de liderazgo se propuso el desarrollar un plan de lineamiento para mejorar la orientación del liderazgo hacia el personal, proponiendo lineamientos de 7 actividades para ser consideradas como una propuesta de mejora de las relaciones laborales entre el jefe y colaborador”. (p.50).

(Huerta Norabuena & Padilla Alor, 2016) en su tesis titulado “Aplicación de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brandos Chicken E.I.R.L. en la ciudad de Trujillo, 2016” en Trujillo con el objetivo de aplicar el taller de liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral en la empresa Brandos Chicken E.I.R.L con el tipo de investigación descriptivo con la técnica de encuestas dando con la población de 10 colaboradores de la empresa Brandos Chicken E.I.R.L de Trujillo, año 2016, y la muestra de 10 trabajadores de la empresa llegando a la conclusión.

“El taller de liderazgo transformacional ha contribuido mejorando notablemente el clima laboral en la empresa Brandos Chicken E.I.R.L; la utilización de estrategias y procedimientos han dado lugar un mejor trabajo en equipo y motivación” (p.56).

“El clima laboral antes de ser aplicado el taller de liderazgo transformacional era regular, existía un problema de relación entre jefe colaborador y entre compañeros; sin embargo, tal como se ha demostrado en gráficos correspondientes después de su aplicación el resultado fue bueno y excelente”. (p.56).

“Se aplicó y determinó una política de sostenibilidad de capacitación sobre liderazgo transformacional para mejorar el clima laboral. Contribuyendo a la mejora de actividades, prácticas que facilito la aplicación de los conocimientos para promover los cambios necesarios en los ámbitos de acción de los participantes”. (p.56).

“Se concluye que el taller de liderazgo transformacional generó un impacto positivo en el clima laboral sobre todo en las dimensiones de trabajo sustancial de los colaboradores en lo que se refiere a trabajo en equipo y motivación, la empatía entre compañeros de trabajo y el cliente”. (p.56).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Liderazgo personal

(Chiavendato, 2008) “Algunos investigadores consideran que el liderazgo personal es la influencia ejercida sobre las colaboraciones de forma que estos se comprometen con el líder, en contraste con el ejercicio de la autoridad, el control o el castigo como forma de manipulación para conseguir la obediencia y un falso liderazgo. También existen diferencias entre lo que se entiende por dirección y por liderazgo”. “Se puede ser un director sin liderar. La diferencia principal entre ambos conceptos reside en que el liderazgo tiene relación con el compromiso mientras que dirigir esta más conectado con la responsabilidad del cargo y la autoridad. Liderazgo influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (P.41).

(Silva Aragon, 2011) Landolfi define “el liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al bien ultimo del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales”. (P.39).

2.2.1.1. Definición de liderazgo

(Rivera, 2006) dice Drucker “siempre ha insistido en que los lideres viene en todo tipo de formas, colores y razas y en el liderazgo no es una mezcla misteriosa de carisma y suerte. Defendía que el liderazgo habitualmente surgía de un compromiso de servir a los demás en vez de cada uno mismo”. (P.3).

(Hutchinson Heath, 2013) define que “El liderazgo es el conjunto de habilidades destrezas de manejo, que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñan con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas”. “Puede ser vista también como el arte de influir, comandar y conducir a personas o equipo de trabajo, captando partidarios y seguidores, actitudes y comportamientos; además de impulsar y promover el trabajo para un objetivo común. Es un acercamiento para buscar influencias interpersonales, dirigidas a

través del proceso de comunicación”. El ejercicio del liderazgo manifiesta cambios sustantivos en las diversas organizaciones. “En los años ochenta y comienzos del noventa se miraba al líder como un sujeto dedicado al control, realizando actividades de medición y supervisión. En este sentido, las practicas, experiencias y habilidades no se renovaban de manera efectiva de una entidad a otra”. (P.2).

(Gomez Rada) “El concepto de liderazgo es uno de las más controversias ha generado dentro de la literatura científica y sobre este existes diversas interpretaciones, así como diversos autores han tratado la temática”. Así, (Fiedler, 1961) citado por (Kreitner & Kinicki, 1997), “considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo”. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre un líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad.

Desde otro punto de vista, “el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, al como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización” (Robbins, 1999)

Liderazgo es, además, “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. “El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social, debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales” (Chiavendato, 2008).(P.5).

(John C. Maxwell) sostiene “La influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.

(Chiavenato) “El liderazgo no es más que la realidad o proceso de influir a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses a fines”. (P.1)

(Jonh Kotter) El liderazgo implica aprender a moldear el futuro. “Existe el liderazgo cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas circunstancias. El liderazgo implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad el liderazgo tiene que ver es con la creación de nuevas realidades”. (P.1).

(Peter Senge) “El liderazgo no es un tema de status meramente pasivo o la mera posesión de una combinación de rasgos. Más bien parece ser una relación de los métodos de trabajo entre los miembros de un grupo, en el que el líder adquiere un estatus gracias a la participación activa y la demostración para llevar a cabo cooperativas hasta completarlas”. (P.1).

Según (Donnelly & Ivancevich, 1996), “algunos autores han dado la impresión de que el liderazgo es sinónimo de dirección, sin embargo, esto no es correcto, no solo los líderes se encuentran en la jerarquía de la gerencia, sino también en los grupos informales de trabajo”. La diferencia entre liderazgo y dirección se ha establecido de la siguiente manera: el liderazgo es una parte de dirección, pero no es todo ella. El liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos. Es el factor humano el que une a un grupo y lo motiva hacia los objetivos. Las actividades de la dirección como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder estimula el poder de la motivación en las personas y las dirige hacia los objetivos.

“El liderazgo es la manera de mover personas y esto es únicamente una parte de las tareas del directivo” (Ginebra, 1997,p.4).

Según (Caseres & Gonzales, 1999), “el líder en todos los niveles y en todos los campos de trabajo humano, es en realidad un constructor de la cultura organizacional, siendo esta, el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que le dan identidad, personalidad, sentido y destino a una organización para el logro de sus objetivos económicos y sociales” (P.5).

Sobre el mismo particular, (Kast, 1973) citado por (Sobral, 1998), afirma que “el liderazgo es el proceso por el que un individuo ejerce consistentemente más influencia que otros en la ejecución de las funciones del grupo”. Además, este autor hace énfasis en que su influencia no puede limitarse a unas pocas ocasiones o acciones, sino que debe tener perdurabilidad en el tiempo. Ello provoca que el papel del líder sea permanente, en el sentido que se le concede capacidad de influencia sobre un grupo determinado y por un periodo temporal más o menos amplio.

“Como se puede apreciar, la literatura que existe sobre el liderazgo es muy variada; es así como (Sabucedo, 1996)cita a (Garcia, 1991) quien en su trabajo doctoral se remite a los trabajos de (Stogdill, 1974) y (Bass, 1981) “para señalar las diferentes categorías en la que pueden encuadrarse las distintas definiciones que se han dado sobre el liderazgo”. (P.5).

(Kawata) “Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los

negocios y las organizaciones comunitarias”. “Todos saben que el liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo”.

“Liderazgo involucra influir de manera sobre los empleados, miembros o seguidores para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo”. “De acuerdo con el diccionario de la Herencia Americana, liderazgo es el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada. En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización”. (P.18).

(Navarro Corona , 2015) el liderazgo ha sido estudiado por décadas desde diversas posturas y áreas del conocimiento; sin embargo, la abundancia de enfoques y publicaciones. “Lejos de contribuir a la discusión, ha dificultado los consensos”. “En medio de su indefinición, el termino sigue adquiriendo relevancia en el campo de la investigación educativa. Se expone el liderazgo como una forma de ordenamiento social emergente de la coincidencia entre características del líder y las necesidades de un grupo en una circunstancia específica y no solo como la consideración de cualidades individuales y del carisma del líder”. Se concluye “que el liderazgo representa una estructura frágil, vulnerable y corruptible cuando se desea establecerlo como orden permanente de funcionamiento. Se plantea que, en la medida en que se tenga claridad sobre el origen del liderazgo como fenómeno, podrán delimitarse las expectativas que se tienen sobre el desempeño de quienes ejercen las direcciones escolares”. (P.1).

2.2.1.2. Tipos de liderazgo

(Levicki Cyril) Según, en su libro el gen del liderazgo propone lo siguiente:

“Líder carismático: Consigue varios avances estratégicos en la consecución de los objetivos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administra soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. Los líderes que poseen este estilo tienen mucha dificultad para interactuar con personas con motivación para el logro muy elevada”. (P.3)

“Líderes de inteligencia superior: Su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente calificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos”. “Demuestran un gran rechazo y no se sientan bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca

del mismo. En consecuencia, los líderes que poseen empatía, rechazan totalmente a los de inteligencia superior”. (P.3).

Líder autocrático: “Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no sienta la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo, actúan exitosamente en diferentes situaciones. En los países que aceptan las diferencias sociales se sienten muy cómodos”. (P.4).

Líder pastor: “Muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente, pero son ineficientes ante la crisis emergencias para las que requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad”. (P.4).

General en jefe o general del ejército: “Llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación, pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada se creencia de que preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas”. (P.4).

Líderes de la realeza: “Tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen demanda masiva. Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarse de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor”. (P.4).

Líder natural: “Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuya operación están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es más eficaz, puesto que uno de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a su cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a sus accionistas”. (p.4).

2.2.1.3. Definición de liderazgo Personal

(Celis Maya) define “El liderazgo es un rasgo que sin duda debe hacer parte de nuestra personalidad y carácter para llevar a cabo de manera satisfactoria en camino del Desarrollo Personal”. Muchas personas han tratado de tergiversar la definición de liderazgo, algunos han promovido que consiste en manipular e imponer en otros por encima de sus propios deseos, pensamientos, sentimientos, etc. Oros en cambio, atribuyen alguien la calidad de ser

perfecto, el cual un día (en su condición de humano) se equivocó y convierte automáticamente en un traidor para esos que lo veían como algún superior.

También señala en autor que “El liderazgo, considero que es reflejo de la decisión, de la confianza, de la seguridad y la asertividad propio”. Esto, tanto para un líder de un grupo, como para líder personal. “El liderazgo se basa principalmente en la toma de decisiones conscientes, en el criterio que tenemos para decidir entre una u otra cosa”. (P.1).

2.2.1.4. Dimensión de liderazgo personal

(Pardo Mejia, 2011) “Capacidad que tiene una persona para dirigir responsablemente su desarrollo persona, tomando las decisiones más acercadas para mejorar su desempeño y alcanzar sus metas compartidas de manera coherente con la filosofía de la organización en la que labora, medido a través del puntaje que se obtiene al aplicar un test estandarizado que evalúa su capacidad de autocontrol del ego, el equilibrio orgánico mental y espiritual, alcanzando desapego, auto motivación y responsabilidad”. (p.34).

2.2.1.4.1. Control del ego

(Osho, 1990) El ego es justo lo contrario de tu verdadero ser. “El ego no eres tú, sino el engaño creado por la sociedad para que te entretengas con esa baratija y no te plantees preguntas sobre lo verdadero”. Por eso insisto tanto en que, a menos que te liberes del ego, jamás llegarás a conocerte. Naciste con tu autentico ser. Después empezaron a crearte un falso ser: eres cristiano, eres católico, blanco, alemán, perteneces a la raza elegida por Dios, estas destinado a dominar el mundo, etc. Crean una falsa idea de quién eres. Te ponen nombre crean ambiciones, condicionamientos y poco a poco – porque lleva casi una tercera parte de la vida – actúan sobre el ego en el colegio, en la iglesia, en el instituto, en la universidad. Cuando acabas la universidad con matrícula de honor y está preparado para salir al mundo. Ese ego tiene toda clase de deseos y ambiciones, y quiere estar siempre por encima de todo. Este ego se aprovecha de ti y no permite ni que vislumbres tu autentico ser, cuando tu vida está precisamente ahí, en la autenticidad. De ahí que el ego solo produzca tristeza, sufrimiento, lucha, frustración, locura, suicidios, asesinatos toda clase de crímenes. Quien va en pos de la verdad tiene que empezar por este punto: descartar cuando la sociedad le ha dicho que es. Tú no eres eso, porque nadie sino tu puede saber quién eres; ni tus padres, ni tus profesores, ni los sacerdotes. Salvo tú mismo, nadie puede penetrar en la intimidad de tu de tu ser, nadie sabe nada de ti, y todo lo que han dicho sobre ti es falso. “Déjalo a un lado. Desmantela todo ese ego. Al destruir el ego, descubrirás tu ser, y ese descubrimiento es el

mayor que se puede dar, porque supone el inicio de una nueva peregrinación hacia la felicidad absoluta, hacia la vida eterna. Se puede elegir, entre la frustración, el sufrimiento, la tristeza, seguir aferrándose al ego y alimentándolo, o la paz, el silencio y la felicidad; pero para eso hay que recobrar la inocencia”. (p.4).

2.2.1.4.2. Equilibrio

(Lazaro Lazaro) “Es conocido que, desde la dinámica biológica, la postura puede definirse como la actividad refleja de un organismo respecto a su adaptación al espacio”. Si examinamos más detenidas esta definición a la luz de ese contexto la postura equilibrio no se relaciona tanto con la estabilización de una actitud o con el mantenimiento de una posición determinada, sino con la misma acción motriz. Referirse no sin cierta frecuencia la idea de no actividad, sino todo lo contrario. “Desde luego que no podría entender bien el concepto de postura, ni el de equilibrio, sin hacer referencias a la acción que inmediatamente le ha precedido, a la acción que determina su mantenimiento y en consecuencia a aquella que seguidamente le va a suceder”. (P.2).

2.2.1.4.3. Desapego

(Navarro Vera) “El desapego mal entendido puede parecer piro egoísmo, pero nada más lejos de la realidad. Practicar desapego no significa romper vínculos con todo aquello que es importante para mí, ni siquiera significa dejar de tener objetivos o de querer cosas. Más bien significa que, aunque yo quiera algo, no lo necesito para ser feliz”; “Puedo querer una casa más grande, pero puedo a la vez aprender a apreciar lo que tengo, a valorar lo que tiene bueno, a mejorar lo que nos gusta, a agradecer la suerte de tener un techo y entender que, aunque quiera una casa más grande, no la necesito para vivir. Este es poder del desapego, no dejo de querer cosas o a personas, simplemente dejo aferrarme a ello como si fuera lo único importante. Es andar mirando el camino y no el resultado. Los excesos nos ponen cadenas y no nos dejan ser libres. En nuestras relaciones personales, el desapego es clave para nuestro bienestar. Puedo relacionarme contigo de una manera más libre, dejando espacios para la individualidad. Te elijo, pero no te necesito, prefiero estar contigo, pero puedo estar sin ti. Disfruto de compartir mi tiempo contigo, pero no vivo con el miedo a perderte. El amor deja ser necesidad para ser solo amor. Desapego es aprender a amar, a apreciar lo que tenemos y a involucrarnos en las relaciones de una manera más sana y equilibrada”.

2.2.1.4.4. Responsabilidad

(Fernandez Fernandez, 1998) “El concepto de responsabilidad es un concepto abstracto y que genera una gran cantidad de definiciones, así tenemos que en la vida diaria como en el concepto es uno de los más comunes, constantemente hacemos referencia al concepto responsable o responsabilidad, como bien lo señala Sanz, es uno de los conceptos más utilizados por los seres humano”. “En diferentes circunstancias podemos emplear dichos conceptos, desde cuando nuestros padres nos dicen que somos responsables de tender la cama una vez que nos hayamos levantado, hasta cuando la policía de la esquina nos dice que somos responsables de darnos una vuelta prohibida, estos conceptos aunque señalen lo mismo, son diferentes por su ámbito de aplicación, podemos pasar desde la responsabilidad moral, espiritual, gremial, política, hasta llegar a la responsabilidad jurídica, que es la que nos ocupa en este caso”.(P.16).

2.2.2. Liderazgo Interpersonal

(Pardo Mejia, 2011) “Habilidad para influir positivamente sobre los demás para el logro de fines valiosos comunes, en donde se desarrolla la comunicación y dominio del equipo, medido a través del puntaje que se obtiene al aplicar un test estandarizado que evalúa habilidades para el trabajo en equipo y sus destrezas gerenciales”. (P.34)

2.2.2.1. Teoría de Liderazgo

(Gomez Rada) “Históricamente, el abordaje del liderazgo ha ido tomando cursos relativamente distintos que suceden a veces como oleadas cíclicas que retoman ciertos énfasis y disminuyen el valor de otros. Algunos enfoques han evolucionado y agregado nuevos elementos a las premisas planteadas por concepciones anteriores. Se puede decir que las explicaciones más antiguas sobre el liderazgo estuvieron relacionadas con las características personales e invariables de los individuos poseedores de dicha cualidad”. Dentro de este enfoque se encuentran la teoría de los rasgos, el liderazgo carismático y la teoría motivacional. Otro grupo de investigadores ha tratado de ver el liderazgo más como un conjunto de comportamientos específicos que exhibe el líder y que determinan su estilo de interacción con los subordinados. “En esta perspectiva se ubican las teorías conductuales y el liderazgo transaccional/transformacional”. Un enfoque menos conocido evalúa al liderazgo en términos de un rol social. Dentro de este se inscribe la teoría racional – burocrática. Un enfoque más reciente, desarrollo los postulados de la teoría conductual y subordinó su efecto

en función de las condiciones contextuales en las que se ejerce el liderazgo. “Dentro de este están las teorías situacionales. Por último, recientemente se ha abordado el problema del liderazgo como un fenómeno perceptual, perspectiva en la cual se encuentra la teoría de la atribución de liderazgo” (Kreitner T Kinicki,1997; Robbins, 1999; Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999). A continuación, se presentan las características más importantes de estos enfoques. (P.6)

Teoría de los rasgos: este punto de vista teórico surgió a comienzos del siglo xx y parte de la idea de que el liderazgo está determinado por una serie de atributos personales que poseen los líderes. Desde los años 20 se han hecho varias investigaciones sin que en ninguna de ellas se hayan tenido resultados generalizables (Hogedts, 1992). “Sin embargo, algunas características que se consideran comunes incluyen la inteligencia, la responsabilidad, el estatus económico, las habilidades cognitivas y de seguridad, como los rasgos más importantes. Para describir o pronosticar los sucesos”. “Algunos ejecutivos que se dedican a reclutar y seleccionar gerentes, consideran que el enfoque sobre los rasgos es tan válido como cualquier otro método; sin embargo, la comparación de los líderes mediante varios rasgos físicos, de personalidad y de inteligencia, ha dado como resultado poco de acuerdo entre los investigadores”.

A principios del siglo XX se creía que los líderes poseían rasgos distintos como inteligencia, estatura física y confianza en sí mismos, por lo que continuo la búsqueda de la mejor combinación de rasgos durante 40 años siguientes, siendo el resultado poca concordancia sobre que rasgos y habilidades caracterizaba a los líderes de éxito. “En adicción a lo anterior, se pueden citar los planteamientos de Daniel Coleman, quien ha planteado que unos de los rasgos distintivos que definen al líder moderno es la inteligencia emocional, es decir, la capacidad para captar las emociones del grupo y conducirlos hacia un resultado positivo”. “Sin embargo, a diferencia de lo que plantean la mayoría de los autores atributos serian innatos, este autor considera que dicho talento se puede aprender y promover en las organizaciones” (Coleman, 1998). (P.6).

Liderazgo carismático: “Esta es una teoría que plantea que el liderazgo es la habilidad que tienen los líderes para influir de forma inusual en los seguidores, basados en unos poderes de atracción casi sobrenaturales”. Estos líderes se caracterizan por ser “personas con mucha confianza entre sí mismos, una visión clara y fuerte compromiso con ella, capacidad para comunicar de forma explícita dicha visión, comportamiento poco convencional y en muchos casos extraordinario, ser agentes de cambio y sensibilidad al entorno, etc.”., (Gibson,

Ivancevich & Donnelly, 1996). “Los líderes llamados carismáticos disponen de poder social, es decir, tiene la autoridad para socializar su pensamiento y sus conductas individuales. Debe entenderse por carisma, la cualidad que pasa por extraordinaria (condicionada mágicamente en su origen, lo mismo si son perfectas que hechiceros, árbitros, jefes de cacería o caudillos militares) de una personalidad, por cuya virtud se le considera en posesión de fuerzas sobrenaturales o sobre accesibles a cualquier otro, o como enviados de Dios o como ejemplar y, en consecuencia, como jefe caudillo, líder o guía”. (Gil, 1990).

Liderazgo motivacional: se entiende desde esta perspectiva “la presencia de tres motivadores fundamentales: poder, logro y afiliación”. Estos motivadores activan y dirigen la conducta de las personas, aunque no necesariamente están presentes en igual intensidad en cada persona, y en la mayoría de los casos, solo uno de ellos determina el tipo de conducta que manifiesta el líder. Para Romero (1993) los líderes que han alcanzado cierto crecimiento personal conducen a sus seguidores a la búsqueda del mismo, entendiendo este crecimiento como un proceso por el cual la persona genera construcciones integradoras cada vez más complejas sobre su realidad interior y exterior.

“Para sobre su realidad, un líder motivacional es una persona en crecimiento que no teme equivocarse y que cuando lo hace, está dispuesta a corregirse, para este no existen verdades absolutas y sus planteamientos son conjeturas sujetas a verificación, es hábil para escuchar a los demás y se aproxima a la siguen no lo hacen por temor si no por identificación, respeto y confianza en sus juicios y decisiones, es un inspirador que tiene las ventajas del poder propio del cargo que ostenta” (Romero, 1993) (P.6)

Teorías conductuales: “Desde estas teorías se busca establece una correspondencia entre lo que el líder y la forma como se desempeña el grupo”. Hodgets (1992) afirma que modelo, “desarrollo por investigadores de la universidad de Michigan, incorpora dos dimensiones principales: a) el interés del líder en lograr que el trabajo se realice y b) su preocupación por las personas mismas, dicho de otra manera, el centrado en el trabajo y el centrado en los trabajadores. En este mismo sentido, en la universidad de Ohio se desarrollaron estudios similares que permitieron postular la existencia de dos factores denominadas: a) la estructura inicial, la cual supone que la conducta del líder se caracteriza por definir los roles, las tareas y la forma como estos deben ser llevados a cabo por los miembros de grupo”. (P.7).

Liderazgo Racional Burocrático: Este tipo de liderazgo se fundamenta en la democracia, aunque el poder proviene de Dios, quien tiene como mediador al pueblo, el cual por mayoría decide su destino al elegir a sus gobernantes. “Este modelo de énfasis más en el papel que

en quien lo ocupa. La ley está por encima de los funcionarios independientemente de sus rasgos y la obediencia se tributa a esta y no a arbitrio del gobernante” (Rodríguez, 1988) (P.8)

Liderazgo Situacional: “Este enfoque agrupa un conjunto de teorías que parten de la idea que el comportamiento del líder estaría afectado por una serie de factores del contexto en el que se ejerce dicho liderazgo y ello determinaría su efectividad” (Kreitner y Kinicki, 1997); igualmente, Aldair (1990) considera que el liderazgo depende de la situación y, por lo tanto, esta resulta relevante. “El liderazgo situacional utiliza las mismas dos dimensiones del liderazgo que plantea Fiedler: comportamiento orientado a la tarea y orientado a las relaciones. Sin embargo, Hersey y Blanchard van un paso más adelante al considerar que dentro de cada una se puede puntuar alto o bajo; y a parte de su combinación, ofrecen cuatro estilos específicos de liderazgo: comunicar, vender, participar y delegar”, (Robbins, 1999) (P.9)

Teoría Atribucional: “Esta teoría plantea que el líder funciona como un procesador de información que observa el comportamiento de sus subordinados, lanza explicaciones sobre el comportamiento de estos luego se comporta en consecuencia. Dichas atribuciones pueden ser internas o externas, dependiendo de la combinación de tres factores denominados distinción, consenso y consecuencia. El primero se refiere a si la conducta es específica para una situación o es común a varias veces; el consenso hace referencia al grado en el cual la conducta de un subordinado coincide con la de los otros ante la misma situación y la consistencia al grado en que esa conducta se repite en el mismo subordinado objeto de la atribución. Cuando la distinción es baja, el consenso es baja y la consistencia es alta, el resultado es una atribución interna; cuando por el contrario la distinción es alta, el consenso es alto y la consistencia es baja, la atribución resultante será externa. La teoría sugiere que en la medida que se juzgue la conducta como causada por alguna característica del seguidor, más posibilidades existen para que el líder tome una acción sobre el seguidor” (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1996). (P.11)

2.2.2.3. Dimensión del liderazgo interpersonal

2.2.2.3.1. Trabajo en equipo

(Covey, 2016) “El trabajo en equipo es una modalidad de articular las actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar”. “El trabajo en equipo implica una interdependencia activa entre los integrantes de un grupo que comparten y asumen una misión de trabajo”. “Mientras el trabajo en equipo valora la

interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdo y hacer frente a los posibles conflictos; otros modelos de trabajo solo dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes. El trabajo en equipo se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde los movimientos son de carácter sinérgico. Se verifica que el todo es mayor al aporte de cada miembro. Todo ello redundará, en última instancia, en la obtención de resultados de mayor impacto”. (p.6).

(Rivas Tovar, 2010) “El equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador. El trabajo en equipo se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas”. (p.3).

2.2.2.3.2. Destrezas gerenciales

(Guzman Madeon, 2014) es “responsabilidad de un líder detectar las necesidades de sus seguidores y de esta manera administrar eficientemente y eficazmente los recursos tanto en económicos, materiales y de todo tipo humanos, para así lograr los resultados esperados en los plazos previstos y con la calidad necesaria requerida. Las destrezas gerenciales son comportamientos asociados a capacidades y conocimientos que una persona necesita para poder realizar las actividades de administración y liderazgo en su rol de gerente y así alcanzar los objetivos o metas comunes y el éxito de su organización o proyecto”.

Las destrezas gerenciales que un líder debe tener:

Comunicación: “Capacidad de escuchar al otro y comprenderlo, es dar reconocimiento verbal, expresando emociones positivas, lo que fortalece la motivación de las personas y el trabajo en equipo mediante el intercambio efectivo de información apropiada y relevante con los interesados” (p.2).

Habilidad Cognitiva: “Capacidad de reinventarse, adaptarse al cambio y gestionar los mismos para solucionar los problemas, mediante la aplicación adecuada de la percepción y

el juicio para dirigir un proyecto y/o actividad en un entorno que sufre cambios constantes” (p.2).

Liderazgo: “Habilidad necesaria para orientar acciones de un grupo de persona en una determinada dirección, aportando valor y hacia un objetivo en común” (p.2).

Gestión: “Es la administración efectiva de las actividades, con el desarrollo y uso de los factores humanos, financieros, materiales, intelectuales e hasta intangibles” (p.2).

Efectividad: Capacidad del logro de los resultados esperados , usando los recursos , herramientas y técnicas apropiadas en todas las actividades de administración.

Profesionalismo: Es el ser ético, no buscando el beneficio propio sino el de la organización.

Negociación: “Se debe mantener una comunicación abierta con las personas que se negocian o desarrollan las tareas, todos deben de tener un objetivo común, la relación debe ser respeto mutuo y cooperación” (p.2).

Toma de decisiones: “Los líderes deben tener la capacidad analizar, evaluar, reunir alternativas y considerar las variables, para así finalmente encontrar las soluciones razonables y tomar la decisión correcta” (p.2).

Gestión por competencias: “Todo líder o gerente debe implementar una estrategia para intentar a partir de los medios disponibles, generar valor a la empresa, al proyecto y a la comunidad” (p.2).

Diversidad cultural: “La internalización de los negocios ha acrecentado la importancia de entender el comportamiento organizacional internacional. Se comercia con otros países que poseen cultura, creencias, valores, entre otros”. (p.2).

Delegar: “El líder deberá ser capaz de delegar, debe tener claro que lograr si trabaja conjuntamente con el equipo, es decir, el esfuerzo de grupo siempre es mucho que el personal”. (p.2).

Capacidad de Mando: “Tiene que ser capaz de utilizar su autoridad sin ser demasiado blando, porque si no los colaboradores de perderían el respeto, ni demasiado duro porque generaría un mal clima laboral”. (p.2).

2.2.3. Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki

Hospital

Según el diccionario “De latín hospitalis, un hospital es el espacio en el que se desarrollan todo tipo de servicios vinculados a la salud. En estos recintos, por lo tanto, se diagnostican enfermedades y se realizan distintos tipos de tratamientos para restablecer la salud de los

pacientes” “Un hospital o nosocomio es un establecimiento destinado para la atención y asistencia a enfermos por medio de personal facultativo, enfermería, personal auxiliar y de servicios técnicos durante 24 horas”.

Clasificación de los hospitales por niveles

Hospital primer nivel:

En este hospital se atiende a la población para la prevención de enfermedades, medicina general, además de poseer aparatos de menor complejidad.

Generalmente son llamados, sanatorios, dispensarios o ambulatorios, y atienden necesidades como la odontología, consultas generales, ginecología, atención de urgencias mediana, laboratorio, además partos no complejos.

Hospital segundo nivel:

“El nivel de complejidad es medio, algunos serán especialistas y están preparados para atender emergencia en específico, como cesáreas de mediana complejidad, entre otras complicaciones no tan graves que ameriten de atención no complejas”.

“Cabe señalar en este segundo nivel también es el encargado de atender desastres naturales con la prontitud necesaria”.

Hospital de tercer nivel:

“En este nivel se reciben a los referidos de otros niveles para algún tipo de rehabilitación, o referidos de otras instituciones donde no se pueda atender debido a su alta complejidad o falta de instrumentos necesario para la recuperación del paciente. Pudiendo ser necesario de intervenciones quirúrgicas de extrema prontitud y de atención”.

Misión y visión del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki

Misión

“El hospital de Apoyo Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo para el año 2014 será una institución líder y emprendedora que brinda atención integral de salud, con el incremento continuo de la calidad en la atención población, preservando el medio ambiente en el marco de un sistema descentralizado de salud”.

Visión

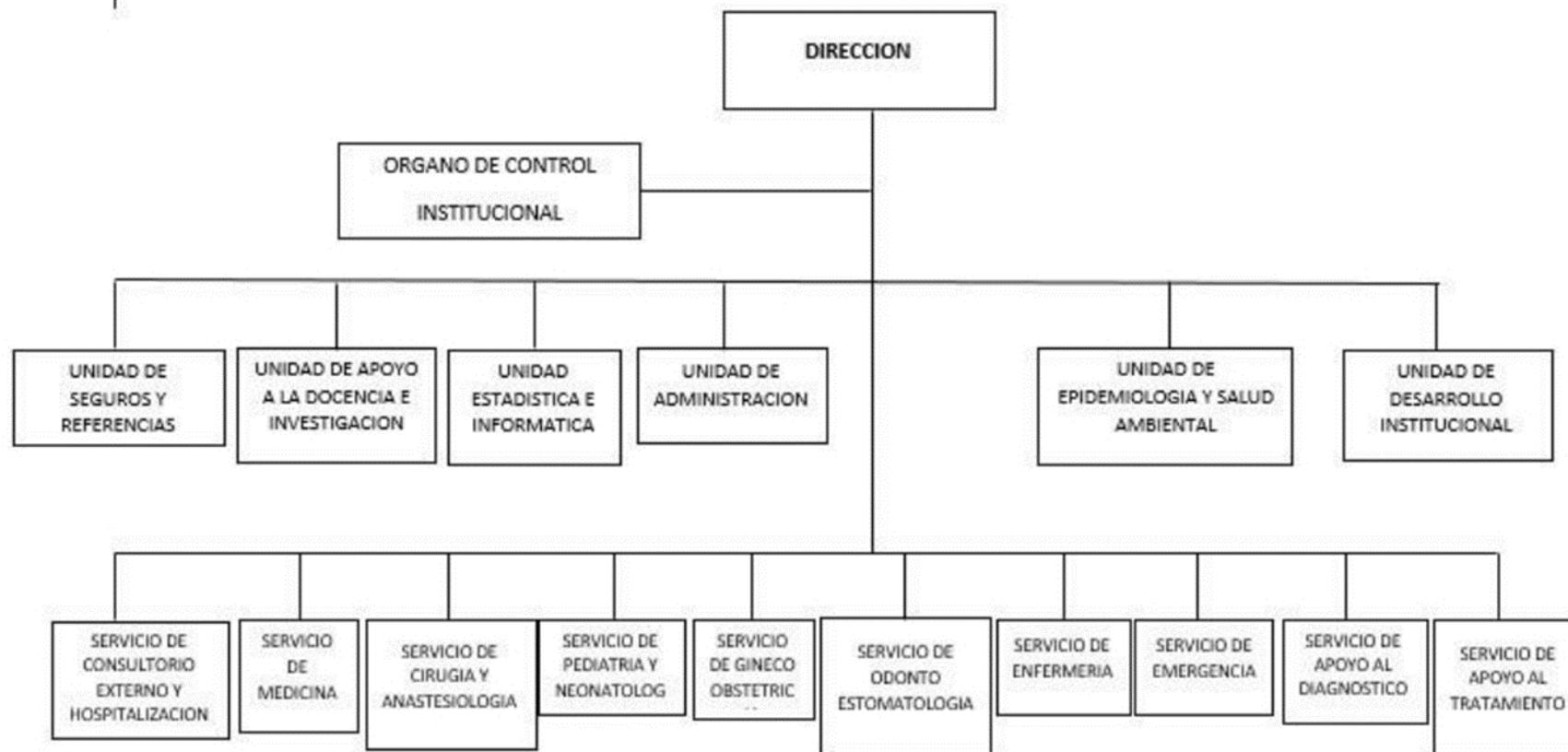
“El Hospital de Apoyo Manuel Ángel Higa Arakaki Satipo es una institución pública que brinda servicios de salud en forma integral y especializada, fomenta la prevención de la salud, reduciendo los riesgos, daños, recuperando y rehabilitando las capacidades de los

pacientes, en condiciones de plena accesibilidad y atención a la persona desde su concepción hasta su muerte”

2.2.3.1. Historia del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo.

(Gallent, 1993) Nadie se atreve “actualmente a poner en duda la necesidad y la transcendencia de la historia de los hospitales como instituciones complejas (espacios, profesionales, enfermos, terapias, etc.) que cumplen un papel determinado para comprender la estructura y la dinámica de la sociedad en diferentes momentos de su configuración. Esto es, nadie puede hoy en día considerar las aportaciones que han realizado los investigadores de la historia de la sanidad, de la medicina y de los hospitales como una contribución indispensable para contribuir la historia de la sociedad, sea cual sea el parámetro científico o ideológico desde el que se construya, describa o explique el desarrollo o evolución de la misma. Si alguien, no obstante, pusiera en duda lo anterior, estaría afirmando de que conocer, investigar y delimitar la condición sanitaria de la población, desmitificar y, al mismo tiempo, establecer los auténticos límites de la epidemiología, aproximadamente al estudio de la prehistoria o protohistoria de unas ciencias: la medicina, farmacología, etc. y, por no extendernos en este elenco, situar en el ejercicio social, ideológico y científico a unos profesionales (formación, organización, control, etc.), son cuestiones para los historiadores. Esa primera instancia, no obstante, no puede ocultar las dificultades, olvidos o marginaciones que han soportado quienes, en tiempos no muy lejanos, se interesaban por estas cuestiones, sobre todo en el ámbito de la historiografía y, de forma especial, en el entorno de la historiografía hispana. Al fin al cabo, el desconocimiento del significado de la sanidad. La historia de las instituciones hospitalarias, parcela específica de la historia social, de la historia de la medicina constituye, sin duda alguna, un polo de atención preferente para historiadores de la medicina, entre otras razones porque se ha llegado a la convicción del valor excepcional de este campo, que hace referencia a la institución, a los profesionales, a los enfermos, a los fármacos, etc. Para la explicación de la reconstrucción de la historia global de la sociedad, ya que constituye una microinstitución social en la que se reflejan y reproducen las estructuras y la dinámica de la propia sociedad en que se insertan. El elenco de los investigadores, historiadores, sobre todo, que se ocupan de aspectos relacionados con las instituciones asistenciales y hospitalarias en la península y la gran variedad de temas que se están sacando a la luz puede emplearse para probar la veracidad de lo afirmado anteriormente, aunque sea realmente difícil hacer una recopilación satisfactoria y completa”. (p.10).

Organigrama del hospital Manuel Ángel Higa Arakaki-Satipo



2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Liderazgo. El liderazgo es el arte de influenciar y movilizar personas hacia una meta compartida, innovadora y trascendental.

Liderazgo en enfermería. En el profesional 5en enfermería, el liderazgo se concibe como el resultado de una base de conocimientos y métodos para encarar el quehacer profesional, en todas las estructuras como servicios, personal y usuario externos.

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, medido a través del puntaje que se obtiene aplicar un test estandarizado que evalúa la variable.

Liderazgo interpersonal. Habilidad para influir positivamente sobre los demás para el logro de fines valiosos comunes, en donde se desarrolla la comunicación y dominio de equipo, medido a través de la escala de Likert.

2.4. HIPOTESIS Y VARIABLES

2.4.1. HIPOTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la Provincia de Satipo, 2017.

2.4.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la Provincia de Satipo, 2017.

Existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la provincia de Satipo, 2107

La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la provincia de Satipo, 2017.

La responsabilidad se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la provincia de Satipo, 2017.

2.5. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE LA INVESTIGACION

Variable (1)

Liderazgo personal

Control del ego

Equilibrio

Desapego

Responsabilidad

Variable (2)

Liderazgo interpersonal

Trabajo en equipo

Destrezas gerenciales

Operacionalización: **variable liderazgo personal**

Cuadro N° 01 Operacionalización de la variable liderazgo personal

variable	Dimensión	Indicadores	Nivel de medición
Liderazgo personal	Control del ego	Independencia: 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 permiten dar soluciones permanentes a los problemas y no caer en salidas temporales	Ordinal 1. Totalmente de acuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni acuerdo 4. De acuerdo
		Libertad de máscaras: 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 <u>satisfacción interna por ser quien es y no necesita de estímulos externos para saberlo.</u>	

Equilibrio	<p>Equilibrio orgánico: 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 el 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</p>
	<p>Equilibrio mental: Grado en que la persona se responsabiliza por su estado mental Promueve actitudes positivas tomando consciencia de la aparición de actitudes negativas ante la vida Búsqueda de pensamientos positivos, realistas y gratificantes.</p>
	<p>Equilibrio espiritual: Grado en que cuida su capacidad de meditación, reflexión y conocimiento profundo de sí mismo. Se aleja de pensamientos destructivos, dispone de tiempo para reflexionar, posee confianza y credibilidad en sí mismo.</p>
Desapego	<p>Afrontamiento positivo: Capacidad para usar los problemas y las dificultades con fines de aprendizaje y no solo para generarse preocupaciones. Medida en la que utiliza sus capacidades de aprendizaje evitando apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales</p>
	<p>Superar la frustración: 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</p>
Responsabilidad	<p>Asumir restos de crecimiento: Habilidad para hacerse responsable por su crecimiento personal en lugar de buscar excusas Acepta los desafíos y busca las fuerzas para afrontarlos adecuadamente en lugar de culpar a las circunstancias o a otras personas</p>
	<p>Afrontamiento de problemas: Habitudo de conductas que lleven a la solución eficaz de los problemas, en lugar de permanecer estancados en la angustia que puede generar dicho problema Alejamiento del negativismo y de las reacciones depresivas</p>
	<p>Lealtad y respeto por sí mismo:</p>
	<p>Actitud de confianza relacionada con el cumplimiento de promesas, respeto por sus decisiones, así como la disciplina, la perseverancia y la iniciativa de compromiso con una visión</p>
	<p>Ausencia de negatividad: Alejamiento de la presencia permanente de emociones y pensamientos de agresión, odio y negativismo hacia los demás</p>

Operacionalización: **variable liderazgo interpersonal.**

Cuadro N° 02. Operacionalización de la variable liderazgo interpersonal

Variable	Dimensión	indicadores	Nivel de medición
Liderazgo interpersonal	Trabajo en equipo	Definición de metas claras: Habilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, que sean medibles y apropiadamente retadoras	Ordinal 1. Totalmente de acuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni en acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Soporte asumiendo un papel gerencial: Habilidad para supervisar cercanamente a los miembros del equipo sin ser instructivos, así como para promover estructuras horizontales, dando por ejemplo y eliminando barreras en la organización Conocer cuando aplicar un estilo directivo y cuando aplicar un estilo participativo	
		Asignación de prioridades: Grado en el que se está al tanto de los 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: 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 del grupo	
		Valoración de las contribuciones: 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: 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 valor y responsabilidad en las personas mediante el coaching	
Crear un clima de incentivos apropiados: Habilidad para atender el deseo de significado de los miembros de su equipo, promoviendo proyectos que dejan huellas y que vayan más allá de lo cotidiano o de interés limitados			

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

III. METODOLOGÍA

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

(Bunge, 2008) un método “es un procedimiento para para tratar un conjunto de problemas, cada clase de problemas requiere de un conjunto de un conjunto de métodos o técnicas específicas”. (p.24). la investigación que se desarrolló comprende el método científico.

(Hernandez Sampieri, 2017) Los estudios descriptivos “buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población” (p.92).

El presente trabajo de investigación que se desarrolló es de nivel descriptivo porque se describen el comportamiento de las variables liderazgo personal y liderazgo interpersonal; así mismo cada una de las dimensiones.

Se puede especificar mejor el concepto afirmando que la investigación “es el proceso que, utilizando en método científico; permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas o efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos” (Egg- Anderson, 1995, p.59).

Siguiendo los autores concluimos que el método que se utilizó en la investigación es el científico que consiste en la recopilación de hechos acerca del liderazgo personal y liderazgo interpersonal.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según (Bunge, 2008) la investigación es de tipo teórico porque nos permite sistematizar conocimientos (p.43).

Por otro lado, (Egg- Anderson, 1995) “la investigación cuantitativa es un método de investigación basado en los principios metodológicos de positivismo y neopositivismo y que adhiere al desarrollo de estándares de diseño estrictos antes de iniciar la investigación” (p.59).

3.3. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

(Sanchez Carlessi, 2014) Identifica tres niveles o esquemas básicos de investigación según la profundidad y objetivo. “Los estudios descriptivos. Consisten fundamentalmente en

describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una constancia temporo-espacial determinada” (p. 14)

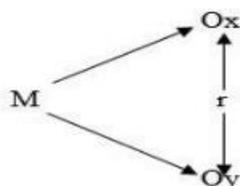
El nivel de estudio es de carácter descriptivo, porque se describe el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en la investigación de corte transversal.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Según (Hernandez Sampieri, 2017) corresponde a un estudio correlacional “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (p.93).

Así, el trabajo de investigación

La investigación es de corte transversal, con diseño correlacional como se muestra en el esquema.



Dónde:

M: Muestra

Ox: Variable liderazgo personal.

Oy: Variable liderazgo interpersonal.

3.5. POBLACION Y MUESTRA

3.5.1. Población

Según (Barreto Rodriguez, 2016) es un conjunto de datos los individuos, objetos observaciones que posee alguna característica observable común.

Una población puede clasificarse como finita o infinita

a.1) Población Finita: Es aquella que tiene un número limitado elementos.

a.2) Población Infinita: Es aquella que tiene un número ilimitado de elementos.

Por lo tanto, en la investigación se tomará en cuenta la población finita

La población estuvo conformada por 43 enfermeros y enfermeras que laboran en el Hospital de apoyo Manuel Ángel Higa Arakaki de la provincia de Satipo del 2017.

3.5.2. Muestra

(Barreto Rosa, 2016) Es una parte o un subconjunto representativo de la población y al proceso de obtener la muestra se llama muestreo. La selección y el estudio de la muestra

tiene por objeto la extracción de conclusiones que sean válidas para la población de la cual se obtuvo dicha muestra.

La muestra se considera censal cuando se selecciona al 100% de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido (Ramirez Gonzales, 2016) “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como, muestra”.

En la investigación que se desarrolló se ha utilizado la muestra censal por ser simultáneamente el universo, población y muestra. Por ello se consideró al total que en adelante será de 43 enfermeros y enfermera del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, de la provincia de Satipo, 2017.

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

Técnica

Según (Barreto Rosa, 2016) son procedimientos que se utilizan para recolectar información según la naturaleza del trabajo de investigación. Puede ser: la encuesta, la entrevista, el análisis de contenido, etc.

En la investigación desarrollada se utilizó la técnica de la encuesta para recoger la información sobre elementos del liderazgo personal y liderazgo interpersonal.

3.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Instrumento

(Fidias. G, 2012) un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información. Ahora bien, la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, lo cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos pueden ser recuperados, procesados, analizados e interpretados posteriormente. A dicho soporte se le denomina instrumento Cuestionario. Los ítems estuvieron relacionados tanto para la variable liderazgo personal y liderazgo interpersonal.

Cuestionario para la variable 01. Liderazgo personal

El cuestionario sobre liderazgo personal está compuesto por 81 ítems en el cual se encuentra la dimensión del siguiente modo; control del ego del ítem del 1.1 al 1.20; dimensión

equilibrio del 2.1 al 2.21; dimensión desapego del 3.1 al 3.20; dimensión responsabilidad del 4.1 al 4.20 respectivamente.

El cuestionario de la variable liderazgo personal se encuentra construido de acuerdo a la escala de Likert.

Validez

Según (Mejía Mejía, 2012) “La validez es una cualidad que consiste en que las pruebas midan lo que pretenda medir. Las pruebas deben medir las características específicas de las variables para las cuales fueron diseñadas” también sostiene que, “las pruebas no tienen validez no tienen utilidad alguna; la validez también se le denomina veracidad, exactitud, o solidez de la prueba” (p.132).

Validez de expertos

Según (Hernández Sampieri, Fernandez Collao, & Baptists Lucio, 2014) 2 Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el temas” la validez del instrumento de investigación fue aplicado a 5 expertos que a continuación se muestra en la tabla.

Cuadro N° 03 Validación por expertos sobre el Liderazgo personal

Apellidos y Nombres	Ocupación	Puntaje	Nivel
Lapa Lara, Fernando Máximo	Docente de la Universidad Peruana Los Andes	93.18	Optimo
Tito López, Cesar Oswaldo	Docente de la Universidad Peruana Los Andes	91.36	Optimo
Requena Paita, Grober	Contador Público Colegiado	93.18	Optimo
De la Cruz Sulca, Pepe Raúl	Docente de la Universidad Continental	94.09	Optimo
Olivera Meza Ivan	Presidente de la Camara de comercio	91.82	Optimo
Total			92.37

Como el resultado es 92.73% entonces la validez es óptima, siendo el tipo de validez importante porque se orienta a analizar la naturaleza de las características.

Confiabilidad

Según Mejía 2012 la 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).

Así mismo también ((Hernández Sampieri, Fernandez Collao, & Baptists Lucio, 2014) señala 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”

La confiabilidad en la investigación desarrollada se aplicó a 43 sujetos, luego se codificó y se procesó con Alfa de CronBach.

Cuadro N° 04 Análisis con índice de Alfa Cronbach

Intervalos	Niveles
[0.8 a 1.0]	Alta
[0.6 a 0.8]	Buena
[0.4 a 0.6]	Moderada
[0.2 a 0.4 .]	Baja
[0.0 a 0.2.]	Muy Baja

Fuente. Instrumento de Investigación. Ruiz Bolivar, C. (2002).

Si el resultado se encuentra cerca a la unidad se trata de un instrumento fiable veamos en la corrida con el Spss 25.

Cuadro N° 05. Resumen de procesamiento de casos para la confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Cuadro N° 06. Estadística de fiabilidad de la variable liderazgo personal.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,995	81

Como se muestra los resultados del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach es mayor de 0,8 es decir $0.995 > 0.8$, por ello la fiabilidad se encuentra en el nivel alto, es decir el instrumento tiene una alta confiabilidad lo cual es favorable para su administración.

Cuestionario para la variable 02. Liderazgo interpersonal

El cuestionario sobre liderazgo interpersonal está compuesto por 50 ítems en el cual se encuentra la dimensión del siguiente modo; trabajo en equipo del ítem 5.1 al 5.25; dimensión destrezas gerenciales del 6.1 al 6.25 respectivamente.

El cuestionario de la variable liderazgo personal se encuentra construido de acuerdo a la escala de Likert.

Validez

Según (Mejía Mejía, 2012) “La validez es una cualidad que consiste en que las pruebas midan lo que pretenda medir. Las pruebas deben medir las características específicas de las variables para las cuales fueron diseñadas” también sostiene que, “las pruebas no tienen validez no tienen utilidad alguna; la validez también se le denomina veracidad, exactitud, o solidez de la prueba” (p.132).

Validez de expertos

Según ((Hernández Sampieri, Fernandez Collao, & Baptists Lucio, 2014) Grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el temas” la validez del instrumento de investigación fue aplicado a 5 expertos que a continuación se muestra en la tabla.

Cuadro N° 07 Validación por expertos sobre el Liderazgo interpersonal

Apellidos y Nombres	Ocupación	Puntaje	Nivel
Lapa Lara, Fernando Máximo	Docente de la Universidad Peruana Los Andes	92.73	Óptimo
Tito López, Cesar Oswaldo	Docente de la Universidad Peruana Los Andes	91.36	Óptimo
Requena Paita, Grober	Contador Público Colegiado	93.18	Óptimo
De la Cruz Sulca, Pepe Raúl	Docente de la Universidad Continental	94.09	Óptimo
Olivera Meza, Ivan	Presidente de la Cámara de Comercio	91.82	Óptimo
TOTAL		92.64	

Como el resultado es 92.64% entonces la validez es óptima, siendo el tipo de validez importante porque se orienta a analizar la naturaleza de las características de la variable liderazgo interpersonal.

Confiabilidad

Según Mejía 2012 la 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).

Así mismo también ((Hernández Sampieri, Fernandez Collao, & Baptists Lucio, 2014) señala 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”

La confiabilidad en la investigación desarrollada se aplicó a 43 sujetos, luego se codificó y se procesó con Alfa de Cronbach.

Cuadro N° 08 Análisis con índice de Alfa Cronbach

Intervalos	Niveles
[0.8 a 1.0]	Alta
[0.6 a 0.8]	Buena
[0.4 a 0.6]	Moderada
[0.2 a 0.4 .]	Baja
[0.0 a 0.2.]	Muy Baja

Fuente. Instrumento de Investigación. Ruiz Bolivar, C. (2002).

Si el resultado se encuentra cerca a la unidad se trata de un instrumento fiable veamos en la corrida con el Spss 25.

Cuadro N° 09. Resumen de procesamiento de casos para la confiabilidad

		N	%
Casos	Válido	43	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Cuadro N° 10. Estadística de fiabilidad de la variable liderazgo personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,992	50

Como se muestra los resultados del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Gronbach es mayor de 0,8 es decir $0.992 > 0.8$, por ello la fiabilidad se encuentra en el nivel alto, es decir el instrumento tiene una alta confiabilidad lo cual es favorable para su administración.

3.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCION DE DATOS (MODELO)

La recolección de datos es un proceso meticuloso y difícil, pues requiere de un instrumento de medición que sirva para obtener la información necesaria para estudiar un aspecto o el conjunto de aspectos de un problema y para ello se desarrolló de la siguiente forma.

El objetivo de la investigación. Se determinó los datos que se solicitaron para efectos de control; luego se evaluó la fuente de origen de los datos, la técnica de recolección de los datos, el control de los errores que se puedan cometer, construir la sabana de datos para luego pasar al Spss25, agrupar los datos utilizando el programa, transformación de datos y finalmente se realizó la corrida de los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En la investigación que se desarrolló se configuraron en dos planos, inicia con la estadística descriptiva que contiene las tablas y gráficas e interpretaciones de cada una de ellas y luego se utilizó la estadística inferencial para probar las hipótesis como los datos provienen de un instrumento de corte transversal y de nivel ordinal se utilizó la estadística no paramétrica.

El término de estadística paramétrica hace referencia a los métodos estadísticos que no requieren especificación de un supuesto sobre la distribución de la que proceden los datos de la muestra para efectuar inferencias sobre la población. Es decir que no exigen la suposición de normalidad de la población el cual fue extraída la muestra.

A continuación, para la elaboración de las tablas y gráficas se procedió a la transformación de los valores de cinco valores a tres valores con el Spss 25, a continuación, presentamos los baremos.

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.

Cuadro N° 11. Baremo para el análisis de variables liderazgo personal y sus dimensiones.

Nivel	Intervalos	Unidad de medida
Alto	3.67 – 5.00	Puntos
Regular	2.33 – 3.66	Puntos
Bajo	1.00 – 2.32	Puntos

Los valores se encuentran transformados de cinco niveles a tres niveles para su entendimiento.

Cuadro N° 12. Baremo para el análisis de variables liderazgo interpersonal y sus dimensiones.

Nivel	Intervalos	Unidad de medida
Alto	3.67 – 5.00	Puntos
Regular	2.33 – 3.66	Puntos
Bajo	1.00 – 2.32	Puntos

Continuamos con la presentación y elaboración de los siguientes cuadros.

4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN TABLAS. GRAFICOS Y FIGURAS

A continuación, los resultados se organizaron de acuerdo a las variables y dimensiones, las tablas y gráficas inician con la variable liderazgo personal y sus dimensiones como son control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad seguido de la variable liderazgo interpersonal y su dimensión trabajo en equipo y destrezas gerenciales.

4.2.1. Descripción de la variable liderazgo personal.

a. Dimensión Control del Ego

Tabla N° 01

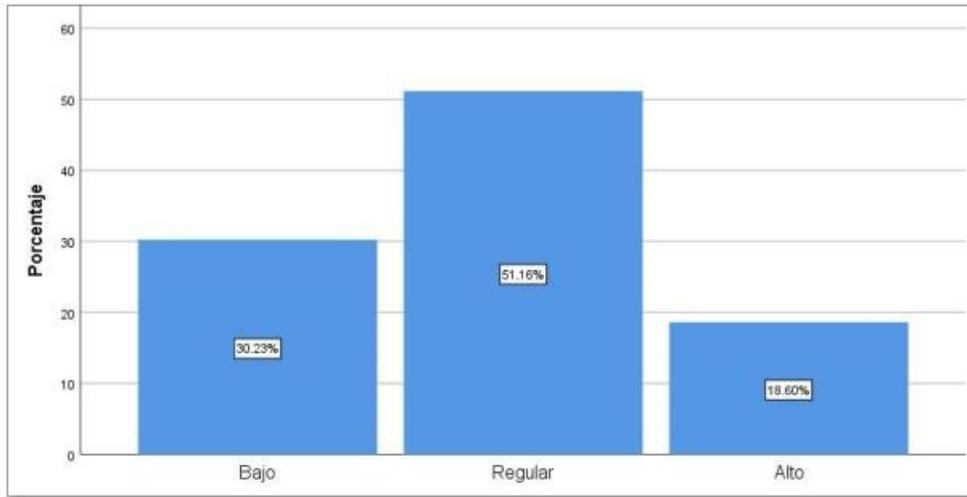
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión control del ego
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo

Control del Ego	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	13	30.2	30.2
Regular	22	51.2	51.2
Alto	8	18.6	18.6
Total	43	100.0	100.0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki,

Grafica N° 01

Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión control del ego
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki”

Interpretación:

En la tabla y grafica N°01 respecto a la dimensión control del ego; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 30.2 % (13) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 51.2% (22) poseen la dimensión del control del ego en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto. La mayoría de los profesionales están en el nivel regular respecto al liderazgo personal con dimensión control del ego, porque los profesionales con alto sentido de independencia toman decisiones que le permiten dar soluciones permanentes a los problemas, en dicha investigación se observa de manera regular respecto a esta dimensión

b. Dimensión Equilibrio

Tabla N° 02

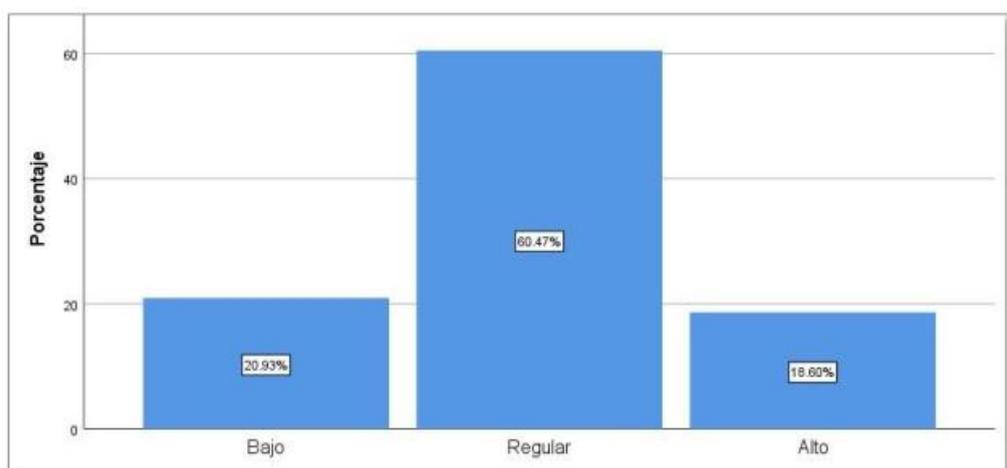
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Equilibrio

Equilibrio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	9	20.9	20.9
Regular	26	60.5	60.5
Alto	8	18.6	18.6
Total	43	100.0	100.0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki,

Grafica N° 02

Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Equilibrio
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki

Interpretación:

En la tabla y grafica N°02 respecto a la dimensión Equilibrio; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20.9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 60.5% (26) poseen la dimensión equilibrio en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto. La mayoría de los profesionales enfermeros en salud están en el nivel regular respecto al liderazgo personal con dimensión equilibrio, dado que en el hospital existe una sobrepoblación de pacientes y consultas que hacen que dichos profesionales se encuentren saturados en sus labores es por ello que se considera que poseen un ligero descuido en su equilibrio orgánico, mental y espiritual.

c. Dimensión Desapego

Tabla N° 03

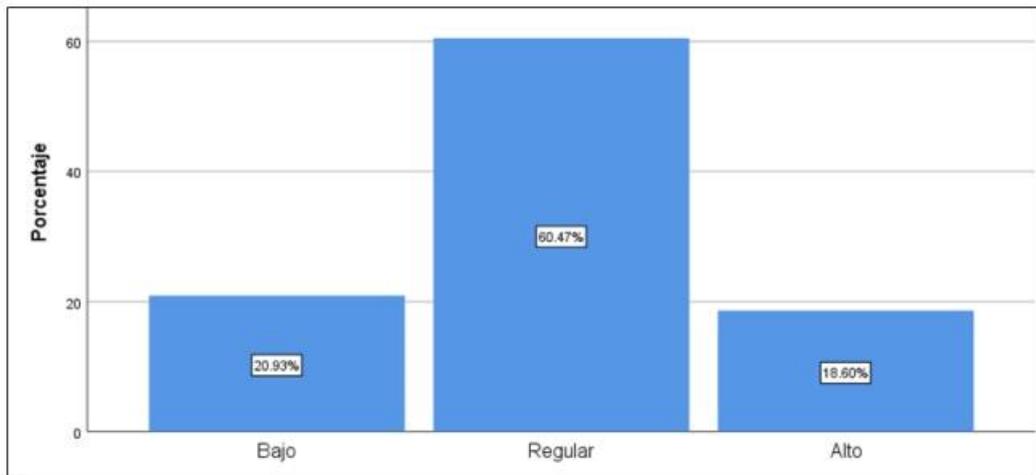
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Desapego
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo

Desapego	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	9	20.9	20.9
Regular	26	60.5	60.5
Alto	8	18.6	18.6
Total	43	100.0	100.0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki”

Grafica N° 03

Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Desapego
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki”

Interpretación:

En la tabla y grafica N°03 respecto a la dimensión Desapego; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20,9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 60,5% (26) poseen la dimensión de desapego en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto. A través de estos resultados se visualiza que algunos profesionales en enfermería poseen un alto porcentaje en cuanto a la dimensión desapego, de

manera mayoritario se encuentran en un nivel regular en la capacidad para usar los problemas y dificultades con fines de aprendizajes, así mismo la capacidad para evitar la paciencia y la agresividad ante circunstancias frustrantes, también se observa que un mínimo porcentaje se encuentran en el nivel bajo.

d. Dimensión Responsabilidad

Tabla N° 04

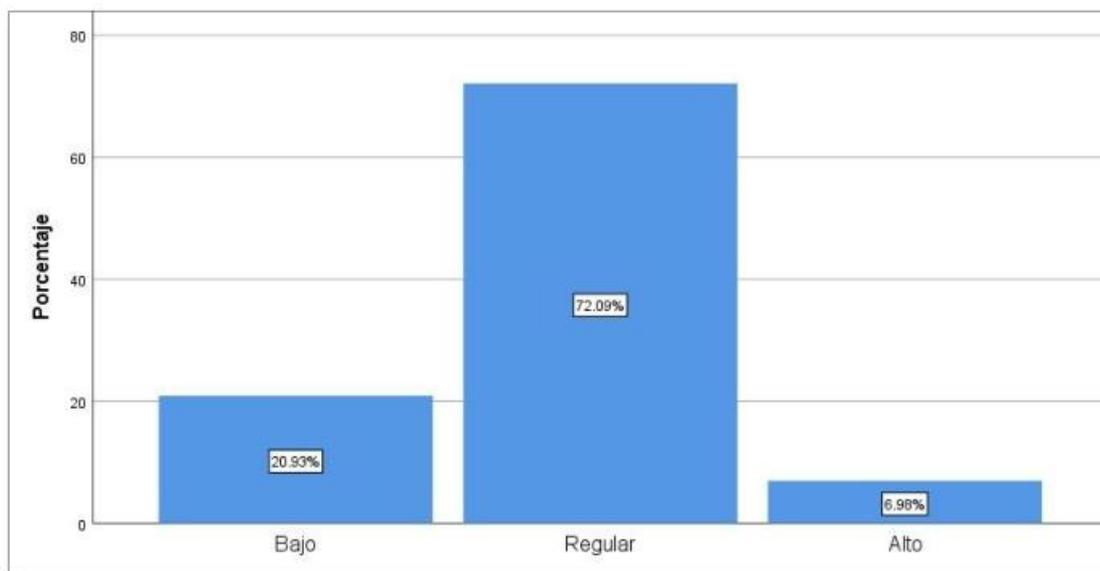
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Responsabilidad
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo

Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	9	20.9	20.9
Regular	31	72.1	72.1
Alto	3	7.0	7.0
Total	43	100.0	100.0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki”

Grafica N° 04

Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Responsabilidad
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki”

Interpretación:

En la tabla y grafica N°04 respecto a la dimensión Responsabilidad; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20,9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 72,1% (31) en un nivel regular y finalmente el 7,0 % (3) se encuentra en un nivel alto. Los profesionales en enfermería deben tener las características de la responsabilidad, para asumir retos de crecimiento, afrontar los problemas, lealtad y respeto por sí mismo, ausencia de negatividad, sin embargo, en los resultados que se observa carecen de estas características presentado un nivel regular

e. Variable Liderazgo personal

Tabla N° 05

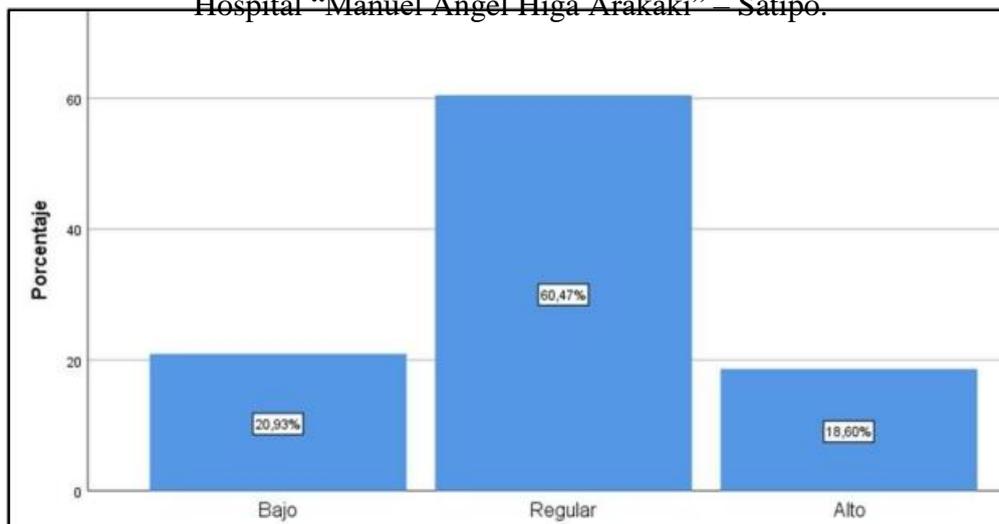
Distribución de los profesionales en enfermería según la variable Liderazgo Personal Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo.

Liderazgo Personal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje árido
Bajo	9	20,9	20,9
Regular	26	60,5	60,5
Alto	8	18,6	18,6
Total	43	100,0	100,0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki.

Gráfica N° 05

Distribución de los profesionales en enfermería según la variable Liderazgo Personal Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo.



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki.

Interpretación.

En la tabla y grafica N°05 respecto a la variable liderazgo personal; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20,9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 60,5 % (26) poseen la variable liderazgo personal en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto. Por lo tanto, por liderazgo personal se puede entender la importancia que tiene tomar el control de nosotros mismos, tanto en lo personal como en lo social; en algún momento de nuestras vidas hemos dejado que otras personas tomen decisiones por nosotros no siendo lo correcto. El liderazgo personal es esa habilidad que puede liberarnos de las ideas impuestas y ponernos en camino a desarrollar nuestras propias metas. Por ello, solo teniendo un nivel alto de liderazgo personal seremos capaz de influir positivamente en los demás. En los resultados de esta investigación se observó un nivel regular que para muchos pacientes sería un anhelo que los profesionales en enfermería desarrollen este liderazgo

4.2.2. Descripción de la variable liderazgo interpersonal.

a. Dimensión Trabajo en Equipo

Tabla N° 06

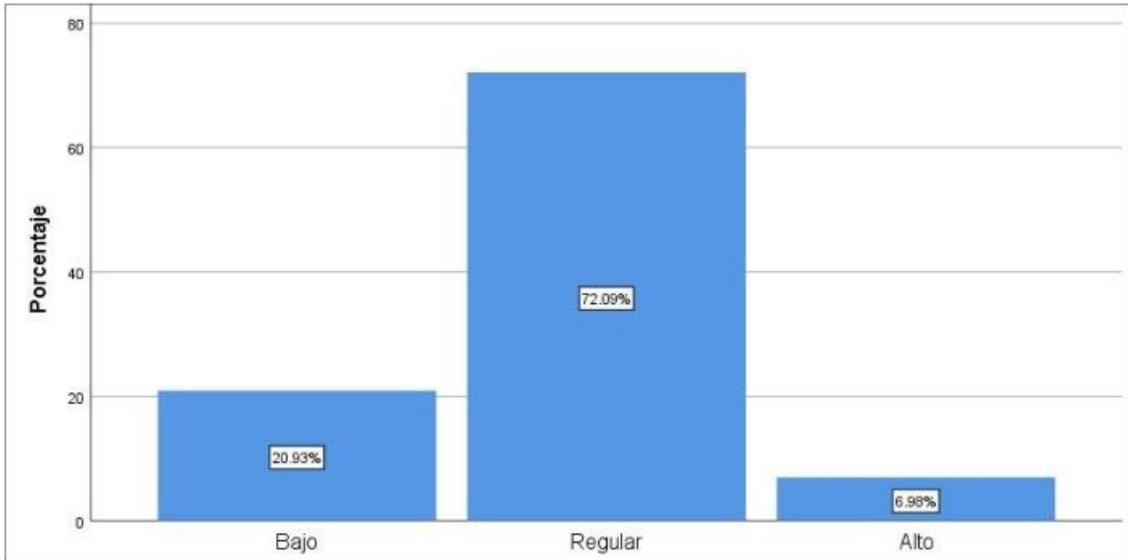
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Trabajo en Equipo
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo

Trabajo en Equipo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	9	20.9	20.9
Regular	31	72.1	72.1
Alto	3	7.0	7.0
Total	43	100.0	100.0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki

Grafica N° 06

Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Trabajo en Equipo
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki

Interpretación:

En la tabla y grafica N°06 respecto a la dimensión trabajo en equipo; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20,9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 72,1 % (31) en un nivel regular y finalmente el 7,0 % (3) se encuentra en un nivel alto. Todos los profesionales en las instituciones para tener un buen resultado deberían realizar los trabajos en equipo tener una La mayoría de los profesionales están en el nivel regular respecto al liderazgo interpersonal con dimensión trabajo en equipo

b. Dimensión Destrezas Gerenciales

Tabla N° 07

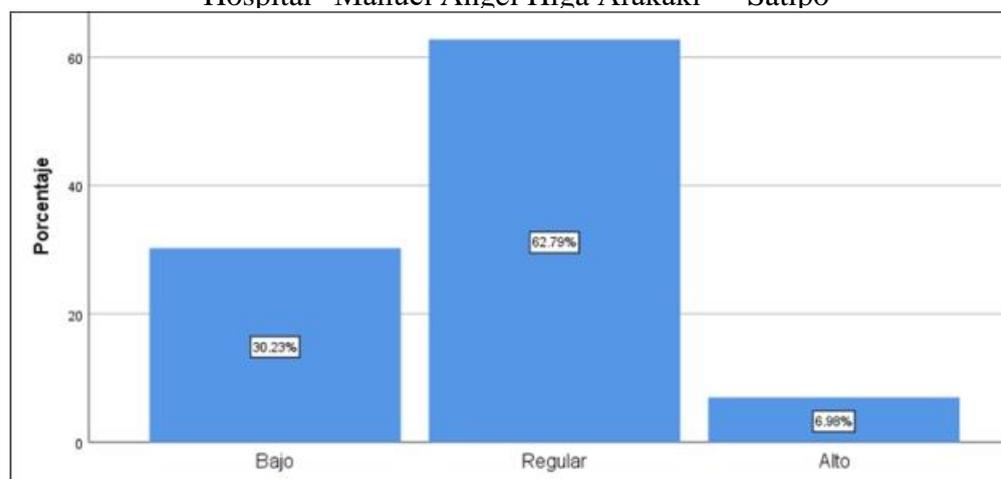
Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Destrezas Gerenciales
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo

Destrezas Gerenciales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	13	30.2	30.2
Regular	27	62.8	62.8
Alto	3	7.0	7.0
Total	43	100.0	100.0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki

Grafica N° 07

Distribución de los profesionales en enfermería según la dimensión Destrezas Gerenciales
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki

Interpretación:

En la tabla y grafica N°07 respecto a la dimensión destrezas gerenciales; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 30.2 % (13) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 62,8 % (27) en un nivel regular y finalmente el 7,0 % (3) se encuentra en un nivel alto. Por ende, los profesionales en enfermería del hospital en estudio deberían mejorar sus destrezas gerenciales, creando un clima de incentivos apropiados, mostrando la

capacidad para poder resolver adecuadamente las críticas y transmitir eficazmente las ideas, para promover un buen clima laboral al interior del hospital.

c. Variable. Liderazgo Interpersonal

Tabla N° 08

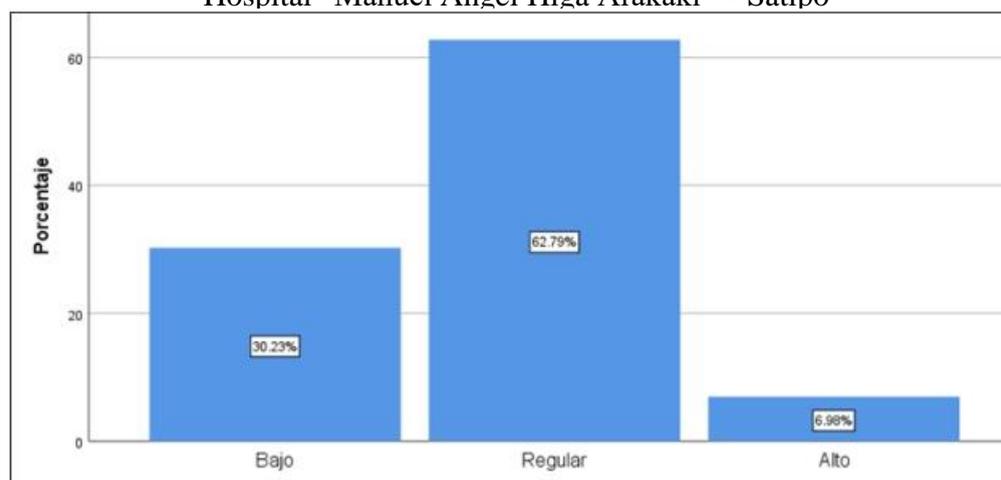
Distribución de los profesionales en enfermería según la variable Liderazgo Interpersonal
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo

Liderazgo Interpersonal	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	13	30.2	30.2
Regular	27	62.8	62.8
Alto	3	7.0	7.0
Total	43	100.0	100.0

Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki

Grafica N° 08

distribución de los profesionales en enfermería según variable Liderazgo Interpersonal
Hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki” – Satipo



Fuente: encuesta realizada en el hospital “Manuel Ángel Higa Arakaki

Interpretación.

En la tabla y grafica N° 8; Respecto a la variable de liderazgo interpersonal; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 30,2% (13) de los enfermeros se encuentran en un nivel bajo, el 62,8% (27) se encuentran en un nivel regular y finalmente el 7,0% (3) se encuentra en un nivel alto. Por lo tanto, el liderazgo de los enfermeros va en mejora respecto al clima de los incentivos apropiados, transmiten eficazmente sus ideas, desarrollan una crítica positiva que ayuda a mejorar su personalidad como profesional.

4.2.2. Prueba de hipótesis

En el presente acápite se pone de manifiesto la relación existente entre las variables en estudio. Se presenta cada una de las hipótesis puestas a prueba, contrastándolas en el mismo orden que han sido formuladas, con el fin de facilitar su entendimiento de los lectores.

4.2.2.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis nulas (H_0) e hipótesis alternativa (H_1):

Hipótesis nula

H_0 : No existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Hipótesis Alternativa

H_1 : Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 02. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos consideran que es más conveniente utilizar el término de nivel de riesgo en el lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α)

Para la presente investigación se ha determinado que ($\alpha = 0.05$)

Paso 03. Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Tabla N° 08

Correlación de Rho de Spearman entre la variable Liderazgo personal y Liderazgo interpersonal

			Liderazgo personal	Liderazgo interpersonal
Rho de Spearman	Liderazgo personal	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Liderazgo interpersonal	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Así mismo asumiendo que el valor de $P = 0.0000$ o sea que $0.000 < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Intervalo	Categoría
[0.00 a 0.19 [Muy Baja
[0.19 a 0.39 [Baja correlación
[0.39 a 0.59[Moderada correlación
[0.59 a 0.79[Buena correlación
[0.79 a 1.00]	Muy buena correlación

También se observa que el liderazgo personal está relacionado directamente con el liderazgo interpersonal, es decir que a mayor nivel de liderazgo personal existirán mayores niveles de liderazgo interpersonal, además según la correlación de Spearman de 0.870 representa esta una correlación positiva con muy buena correlación.

Paso 05 Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: existe muy buena correlación, positiva significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(\text{Rho}) = 0.870$

4.2.2.2. Hipótesis específica 01

El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis nulas (H_0) e hipótesis alternativa (H_1):

H_0 : No existe relación directa y significativa entre el control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre el control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 02. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos consideran que es más conveniente utilizar el término de nivel de riesgo en el lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α)

Para la presente investigación se ha determinado que ($\alpha = 0.05$)

Paso 03. Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Tabla N° 09

Correlación de Rho de Spearman entre el control del ego y el Liderazgo interpersonal

		Control del ego	Liderazgo interpersonal
Rho de Spearman	Control del ego	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	43
	Liderazgo interpersonal	Coeficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	43

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

Así mismo asumiendo que el valor de $P = 0.0000$ o $p < 0.05$. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces: Existe relación significativa entre el control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 04 Ubicación en el cuadro de correlaciones

Intervalo	Categoría
[0.00 a 0.19 [Muy Baja
[0.19 a 0.39 [Baja correlación
[0.39 a 0.59 [Moderada correlación
[0.59 a 0.79 [Buena correlación
[0.79 a 1.00]	Muy buena correlación

También se observa que el control del ego está relacionado directamente con el liderazgo interpersonal, es decir que a mayor nivel del control del ego existirán mayores niveles de liderazgo interpersonal, además según la correlación de Spearman de 0.758 representa esta una correlación positiva con buena correlación

Paso 05 Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: existe buena correlación y significativa entre el control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y

$$(h) = 0.758.$$

4.2.2.3. Hipótesis específica 02

Existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis nulas (Ho) e hipótesis alternativa (H₁):

Ho: No existe relación significativa entre el equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

H₁: Existe relación significativa entre el equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 02. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos consideran que es más conveniente utilizar el término de nivel de riesgo en el lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α)

Para la presente investigación se ha determinado que ($\alpha = 0.05$)

Paso 03. Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Tabla N° 10

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal

			Equilibrio	Liderazgo interpersonal
Rho de Spearman	Equilibrio	Coefficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Liderazgo interpersonal	Coefficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Así mismo asumiendo que el valor de $P = 0.0000$ o $p < 0.05$. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces: Existe relación significativa entre la dimensión

del equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 04 Ubicación en el cuadro de correlaciones

Intervalo	Categoría
[0.00 a 0.19 [Muy Baja
[0.19 a 0.39 [Baja correlación
[0.39 a 0.59[Moderada correlación
[0.59 a 0.79[Buena correlación
[0.79 a 1.00]	Muy buena correlación

También se observa que el equilibrio está relacionado directamente con el liderazgo interpersonal, es decir que a mayor nivel del control de equilibrio existirán mayores niveles de liderazgo interpersonal, además según la correlación de Spearman de 0.870 representa esta una correlación positiva con muy buena correlación

Paso 05 Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: existe muy buena correlación y significativa entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.870$.

Hipótesis específica 03

La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis nulas (H_0) e hipótesis alternativa (H_1):

H_0 : No existe relación significativa entre el desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017

H_1 : Existe relación significativa entre el desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 02. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos consideran que es más conveniente utilizar el término de nivel de riesgo en el lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α)

Para la presente investigación se ha determinado que ($\alpha = 0.05$)

Paso 03. Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Tabla N° 11

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión desapego y el liderazgo interpersonal

		Desapego	Liderazgo interpersonal	
Rho de Spearman	Desapego	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Liderazgo interpersonal	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Así mismo asumiendo que el valor de $P = 0.0000$ o $p < 0.05$. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces: Existe relación significativa entre el desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 04 Ubicación en el cuadro de correlaciones

Intervalo	Categoría
[0.00 a 0.19 [Muy Baja
[0.19 a 0.39 [Baja correlación
[0.39 a 0.59[Moderada correlación
[0.59 a 0.79[Buena correlación
[0.79 a 1.00]	Muy buena correlación

También se observa que el control del desapego está relacionado directamente con el liderazgo interpersonal, es decir que a mayor nivel del desapego existirán mayores niveles de liderazgo interpersonal, además según la correlación de Spearman de 0.870 representa esta una correlación positiva con buena correlación

Paso 05 Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: existe muy buena correlación y significativa entre el desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(r_h) = 0.870$.

Hipótesis específica 04

La responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo personal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017

Paso 01. Planteamiento de las hipótesis nulas (H_0) e hipótesis alternativa (H_1):

H_0 : No existe relación directa y significativa entre la responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre la responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 02. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia consiste en la probabilidad de rechazar la hipótesis nula, cuando es verdadera, a esto se le denomina Error de Tipo I, algunos consideran que es más conveniente utilizar el término de nivel de riesgo en el lugar de significancia. A este nivel de riesgo se le denota mediante la letra griega alfa (α)

Para la presente investigación se ha determinado que ($\alpha = 0.05$)

Paso 03. Escoger el valor estadístico de la prueba

Con el propósito de establecer el grado de relación entre cada una de las variables objeto de estudio, ha utilizado el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman.

Tabla N° 12

Correlación de Rho de Spearman entre la responsabilidad y el Liderazgo interpersonal

		Responsabilidad	Liderazgo interpersonal
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	43
	Liderazgo interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000**
		Sig. (bilateral)	.
		N	43

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

Así mismo asumiendo que el valor de $P = 0.0000$ o $p < 0.05$. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, entonces: Existe relación significativa entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Paso 04 Ubicación en el cuadro de correlaciones

Intervalo	Categoría
[0.00 a 0.19 [Muy Baja
[0.19 a 0.39 [Baja correlación
[0.39 a 0.59 [Moderada correlación
[0.59 a 0.79 [Buena correlación
[0.79 a 1.00]	Muy buena correlación

Fuente: Bisquerra. (1987, p.189.)

También se observa que la responsabilidad está relacionada directamente con el liderazgo interpersonal, es decir que a mayor nivel de responsabilidad existirán mayores niveles de liderazgo interpersonal, además según la correlación de Spearman de 1.00 representa esta una correlación positiva con muy buena correlación

Paso 05 Toma de decisión

En consecuencia, se verifica que: existe muy buena correlación y significativa entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 017 con $p < 0.005$ y $(h) = 1.00$.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Determinar la relación que existe entre el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Según Pardo (2011) en su tesis “liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er nivel de atención de Cartagena”, llegó a la siguiente conclusión que “las características del liderazgo personal de los coordinadores y profesionales en enfermería en cuanto al control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad y luego de analizar las diversa variables halladas par dicho cometido se encontró que en la mayoría de sus dimensiones no se hallaron diferencias significativas en los resultados obtenido entre los coordinadores y las profesiones en enfermería”.(p.101); en esta investigación quiere decir existe una estrecha relación entre las variables estudiadas.

Por otro lado, Marques y otros (2014) en su tesis titulado “El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo: un estudio exploratorio con aplicación del análisis de redes sociales” en España llegaron a la siguiente conclusión. “Los hallazgos obtenidos indican que el liderazgo del personal de enfermería dentro de las redes de los equipos de salud es mayor que el de otros profesionales de la salud, tal y como puede verse en las figuras representadas. En suma, estos profesionales consideran la ayuda y la motivación como el aspecto más relevante para conseguir un buen rendimiento de su equipo. Tal conclusión ha sido extraída de la relación positiva entre la variable dependiente, autopercepción del rendimiento, y las variables independientes como las redes de la ayuda y de la motivación. Estos hallazgos están en la línea de lo que otros autores ya han analizado en los sistemas de salud, donde se llevan a cabo muchos procesos de interdependencia en el trabajo diario”. (p.19).

Los sustentos teóricos indican Chiavendato (2008) “Algunos investigadores consideran que el liderazgo personal es la influencia ejercida sobre las colaboraciones de forma que estos se comprometen con el líder, en contraste con el ejercicio de la autoridad, el control o el castigo como forma de manipulación para conseguir la obediencia y un falso liderazgo. También existen diferencias entre lo que se entiende por dirección y por liderazgo. Se puede ser un director sin liderar. La diferencia principal entre ambos conceptos reside en que el liderazgo tiene relación con el compromiso mientras que dirigir esta más conectado con la

responsabilidad del cargo y la autoridad. Liderazgo influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. (p.41).

Según la estadística descriptiva; en la tabla y grafica N°05 respecto a la variable liderazgo personal; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20,9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 60,5 % (26) poseen la variable liderazgo personal en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto, así mismo; se establece que existe muy buena correlación, positiva significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.870$. con estos resultados se corrobora las hipótesis generales.

Establecer la relación que existe entre el control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

En cuanto a la teoría Osho (1990) sostiene “El ego es justo lo contrario de tu verdadero ser”. El ego no eres tú, sino el engaño creado por la sociedad para que te entretengas con esa baratija y no te plantees preguntas sobre lo verdadero. (p.4).

En los resultados de la investigación se observó en la tabla y grafica N°01 respecto a la dimensión control del ego; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 30.2 % (13) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 51.2% (22) poseen la dimensión del control del ego en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto. La mayoría de los profesionales están en el nivel regular respecto al liderazgo personal con dimensión control del ego, porque los profesionales con alto sentido de independencia toman decisiones que le permiten dar soluciones permanentes a los problemas, en dicha investigación se observa de manera regular respecto a esta dimensión

A sí mismo en la estadística inferencial se concluye que; existe buena correlación y significativa entre el control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.758$.

Conocer cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Según Lazaro (2016) “Si examinamos más detenidas esta definición a la luz de ese contexto la postura equilibrio no se relaciona tanto con la estabilización de una actitud o con el mantenimiento de una posición determinada, sino con la misma acción motriz. Referirse no sin cierta frecuencia la idea de no actividad, sino todo lo contrario. Desde luego que no podría entender bien el concepto de postura, ni el de equilibrio, sin hacer referencias a la acción que inmediatamente le ha precedido, a la acción que determina su mantenimiento y, en consecuencia, a aquella que seguidamente le va a suceder. (p.2).

Según la estadística descriptiva, en la tabla y grafica N° 02 respecto a la dimensión Equilibrio; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20.9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 60.5% (26) poseen la dimensión equilibrio en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto. La mayoría de los profesionales enfermeros en salud están en el nivel regular respecto al liderazgo personal con dimensión equilibrio, dado que en el hospital existe una sobrepoblación de pacientes y consultas que hacen que dichos profesionales se encuentren saturados en sus labores es por ello que se considera que poseen un ligero descuido en su equilibrio orgánico, mental y espiritual.

En la estadística inferencial se obtuvo, existe muy buena correlación y significativa entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(r) = 0.870$

Establecer cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

según Navarro (2014) “Practicar desapego no significa romper vínculos con todo aquello que es importante para mí, ni siquiera significa dejar de tener objetivos o de quiere cosas”.. Desapego es aprender a amar, a apreciar lo que tenemos y a involucrarnos en las relaciones de una manera más sana y equilibrada

de acuerdo a la estadística descriptiva se observó; en la tabla y grafica N°03 respecto a la dimensión Desapego; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20,9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 60,5% (26) poseen la dimensión de desapego en un nivel regular y finalmente el 18,6% (8) se encuentra en un nivel alto. A través de estos resultados se visualiza que algunos profesionales en enfermería poseen un alto porcentaje en cuanto a la dimensión desapego, de manera mayoritario se encuentran en un nivel regular en la capacidad para usar los problemas y dificultades con fines de aprendizajes, así mismo la capacidad para evitar la paciencia y la agresividad ante circunstancias frustrantes, también se observa que un mínimo porcentaje se encuentran en el nivel bajo.

Así, corroborando con la hipótesis, existe muy buena correlación y significativa entre el desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.870$.

Establecer la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.

Según Chavez (2007), en su tesis titulado “ El liderazgo personal e interpersonal en docentes estudiantes de enfermería de la UNMSMS; llegando a la siguiente conclusión: la responsabilidad y el control del ego constituyen las principales fortalezas del liderazgo personal de los docentes y estudiantes. en la dimensión responsabilidad ambos grupos muestran una alta capacidad para afrontar problemas académicos o profesionales, en la dimensión control del ego ambos grupos alcanzan niveles altos de independencia y libertad de máscaras, la siguiente conclusión el equilibrio constituye la más importante debilidad del liderazgo personal de los docentes y estudiantes siendo la siguiente conclusión: la dimensión desapego constituye una debilidad específica en los estudiantes ya que muestran niveles moderados de afrontamiento productivo y de capacidad para superar frustraciones.

En el mismo sentido, Fernandez (1998) “el concepto de responsabilidad es un concepto abstracto y que genera una gran cantidad de definiciones, así tenemos que en la vida diaria como en el concepto es uno de los más comunes, constantemente hacemos referencia al concepto responsable o responsabilidad, como bien lo señala Sanz, es uno de los conceptos más utilizados por los seres humano. En diferentes circunstancias podemos emplear dichos

conceptos, desde cuando nuestros padres nos dicen que somos responsables de tender la cama una vez que nos hayamos levantado, hasta cuando la policía de la esquina nos dice que somos responsables de darnos una vuelta prohibida, estos conceptos aunque señalen lo mismo, son diferentes por su ámbito de aplicación, podemos pasar desde la responsabilidad moral, espiritual, gremial, política, hasta llegar a la responsabilidad jurídica, que es la que nos ocupa en este caso”.(P.16).

Estos resultados concuerdan con lo siguiente; en la tabla y grafica N°04 respecto a la dimensión Responsabilidad; se ha realizado una encuesta a 43 profesionales en enfermería en el hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, observándose el siguiente resultado; el 20,9 % (9) de los enfermeros se encuentra en el nivel bajo, el 72,1% (31) en un nivel regular y finalmente el 7,0 % (3) se encuentra en un nivel alto

Mediante la estadística inferencia se llegó a la siguiente conclusión, existe muy buena correlación y significativa entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 1.00$.

CONCLUSIÓN

Se determinó que existe muy buena correlación, positiva significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.870$.

Se estableció que existe buena correlación y significativa entre el control del ego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.758$.

Se estableció que, existe muy buena correlación y significativa entre la dimensión equilibrio y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.870$

Se estableció que existe muy buena correlación y significativa entre el desapego y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 0.870$.

Se estableció que, existe muy buena correlación y significativa entre la dimensión responsabilidad y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017 con $p < 0.005$ y $(h) = 1.00$.

RECOMENDACIONES

Las instituciones universitarias que tengan la carrera afín deben apoyar con programas educativas para mejorar su liderazgo personal de los profesionales en enfermería y así tener una calidad de atención al usuario.

Dada la importancia del liderazgo personal e interpersonal, los profesionales de enfermería deben hacer una reflexión para fomentar un cambio y mejora en el nivel de ego, y así elevar su autoestima.

Esta recomendación se dirige a la institución y al área de talento humano, puesto que ellos son los encargados de identificar las necesidades y competencias con las que el empleado ingresa a laborar en las instituciones, pero a su vez son responsables de hacerles seguimiento a sus competencias adquiridas por que dentro de estas contextualizaciones el papel del enfermero requiere de ciertas competencias que involucran el liderazgo personal e interpersonal.

Se recomienda realizar trabajos de investigación de intervención en donde se adopta un modelo de liderazgo, se midan sus resultados y examinar la complejidad de prácticas de liderazgo efectivo y su influencia en la satisfacción del usuario.

BIBLIOGRAFÍA

- Barreto Rodriguez, C. (2016). *Estadística Basica Aplicaciones*. Chimbote, Peru. Recuperado el 31 de Agosto de 2018
- Barreto Rosa, C. R. (2016). *Estadística Básica Aplicaciones* (277 ed.). Chimbote, Perú: Serie ULADECH. Recuperado el 31 de agosto de 2018
- Bass. (1981). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
- Bunge, M. A. (2008). *La investigación científica* (Ariel ed.). Argentina: McGrawHill. Recuperado el 06 de junio de 2018, de https://es.wikipedia.org/wiki/Mario_Bunge
- Cainicela Avellaneda, M. M., & Palomino Carrion, R. C. (2017). *Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios del pabellon B del hospital nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. Tesis, Lima. Recuperado el 07 de 06 de 2018, de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/MAESTRO%20-%20PALOMINO%20CARRION%20RUBY%20CECILIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carcamo Fuentes, C., & Rivas Riveros, E. (2015). *Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en temuco, Chile, 2015*. Tesis, Enfermería, Chile. Recuperado el 02 de 06 de 2018, de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972017000100073
- Carhuaypiña Saenz, G. (2017). *El liderazgo y la motivación de los colaboradores de la Institucion Educaativa Particular Editum Huancayo - 2017*. Universidad Peruana Los Andes, Junin, Huancayo. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/UPLA/207/T037_47748879_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caseres, S., & Gonzales. (1999). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

- Celis Ingunza, S. C., & Sanchez Romero, N. J. (2012). *El liderazgo distribuido en docentes de una institucion educativa escolar particular*. Pontifica universidades, Lima. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5092/CELIS_SANDY_SANCHEZ_NELLY_LIDERAZGO.pdf?sequence=1
- Celis Maya, J. S. (s.f.). *Liderazgo personal*. Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://www.sebascelis.com/liderazgo-personal/>
- Cerro Rodriguez, M. P., & Gary Garido, L. (2013). *Caracteristicas del liderazgo en los estudiantes de enfermeria de la curn de VII y VIII semestre, segundo periodo*. Tesis, Ciencia de la salud, Cartagena. Recuperado el 02 de 06 de 2018, de <http://siacurn.app.curnvirtual.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/795/CARACTER%2B%C3%ACSTICAS%20DE%20LIDERAZGO%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20ENFERMER%2B%C3%ACA%20DE%20LA%20CURN%20DE%20VII%20Y%20VIII%20SEMESTRE.pdf?sequence=1>
- Chavez Flores, E. (207). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermeria de la UNMSM*. Tesis, Medicina Humana, Lima. Recuperado el 02 de 06 de 2018, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2455/Chavez_fe.pdf;jsessionid=A00CAFE123CF8B17C32091A4D6526D95?sequence=1
- Chavez Flores, E. M. (2007). *El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudisntes de UNMSM*. Universidad Mayor de San Marcos, Lima. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2455/Chavez_fe.pdf;jsessionid=EED5FF43AB6559841CD2224E507AB2FB?sequence=1
- Chiavenato, I. (s.f.). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://es.scribd.com/document/369735819/Definicion-de-Liderazgo-Segun-Autores>
- Chiavendato. (2008). Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Condori Medina, R. (2015). *Influencia del liderazgo personal en la satisfaccion laboral en los docentes del instituto de educacion superior tecnologico publico Pedro P. Diaz de Arequipa*. Tesis, Ciencias Contables y Financieras, Arequipa. Recuperado el 02

- de 06 de 2018, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2753/COMcomernr.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Covey, S. R. (2016). *trabajo en equipo*. Argentina. Recuperado el 7 de Agosto de 2018, de <https://www.buenosaires.iiep.unesco.org/sites/default/files/modulo09.pdf>
- Curo Garcia, S. (2016). *El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos del centro medico Naval-Santiago Tavar; Callo, 2016*. Tesis, Ciencias medicas, Callao. Recuperado el 02 de 06 de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7084/Curo_GSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De Melo Lazoni, G. M. (2011). *Liderazgo del enfermero: Una revisión integradora de la literatura*. Brasil. Recuperado el 28 de Diciembre de 2004
- Donnelly , G., & Ivancevich. (1996). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
- Dowd. (1936). Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de <http://mirandadho.blogspot.com/2017/10/teorias-de-liderazgo.html>
- Dowd. (19936). *El control en la sociedad*. Nueva York. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de <http://roa.uveg.edu.mx/archivos/postgrado/36/PrincipalesTeorassobreelLiderazgo yAutoresrepresentativos.pdf>
- Egg- Anderson, E. (1995). *Metodología de la investigación* (Magisterio del Rio de la Plata ed.). Buenos Aires: Magisterio del Rio de la Plata. Recuperado el 2018 de junio de 03, de <http://iyanu.blogspot.es/1207185180/concepto-de-investigaci-n-ander-egg-1995-/>
- (2014). *El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo: un estudio exploratorio con aplicacion del Analisis de Redes Sociales*. España. Recuperado el 6 de Agost de 2018, de [file:///C:/Users/KUNCEWITZ/Downloads/517-2032-2-PB%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/KUNCEWITZ/Downloads/517-2032-2-PB%20(5).pdf)
- Esparza Bardales, A. F. (2016). *El estilo de liderazgo y su efecto en el desempeño laboral del area de contabilidad en la Empresa S.A. año 2016 - Trujillo*. Univesidad Cesar Vallejo, Trujillo. Recuperado el 6 de Agosto de 2018, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/433/esparza_ba.pdf?sequence=1

- Fernandez Aragon, S. (2013). *Características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la CURN de VII Y VIII semestre, segundo periodo. Cartagena 2013.* Cartagena. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de <http://siacurn.app.curnvirtual.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/795/CARACTER%2B%C3%ACSTICAS%20DE%20LIDERAZGO%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20ENFERMER%2B%C3%ACA%20DE%20LA%20CURN%20DE%20VII%20Y%20VIII%20SEMESTRE.pdf?sequence=1>
- Fernandez Fernandez, A. (1998). *El concepto de responsabilidad.* Mexico. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3835/9.pdf>
- Fidias, G, A. (2012). *El Proyecto de Investigacion.* Caracas, Venezuela. Recuperado el 31 de Agosto de 2018, de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Fiedler. (1961). *Conceptos del liderazgo.* Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
- G, F. (2012). *Arias.* Caracas, Venezuela. Recuperado el 31 de Agosto de 2018, de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACI%C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Gallent, M. (1993). *Historia de los hospitales.* Madrid. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de https://www.uv.es/dep210/revista_historia_medieval/PDF166.pdf
- Garcia. (1991). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
- Ginebra. (1997). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
- Gomez Rada, C. A. (s.f.). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes.* Recuperado el 2 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

- Guzman Madeon, M. P. (2014). *Las destrezas gerenciales*. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2014/04/15/las-destrezas-gerenciales-de-un-lider/>
- H. C. (2017). Universidad Nacional de La Plata, Argentina . Recuperado el 6 de Agosto de 2018, de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/63833/Documento_completo.%20Evoluci%C3%B3n%20y%20funciones.pdf-PDFA.pdf?sequence=1
- Hernandez Sampieri, R. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. Sexta edición). Mexico, Mexico: McGrawhill Educación. Recuperado el 03 de Junio de 2018
- Hernández Sampieri, R., Fernandez Collao, C., & Baptists Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill. Recuperado el 31 de agosto de 2018
- Huerta Norabuena , M. P., & Padilla Alor, B. E. (2016). *Aplicacion de un taller de liderazgo transformacional para la mejora del clima laboral en la empresa Brandos Chiken E.I.R.L en la ciudad de Trujillo, 2016*. Universidad privada Orrego , Trujillo. Recuperado el 6 de Agosto de 2018, de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2338/1/RE_ADMI_MELISSA.HUERTA_BRENDA.PADILLA_APLICACION.DE.UN.TALLER.DE.LIDERAZGO.TRANSFORMACIONAL_DATOS.PDF
- Hutchinson Heath, S. (2013). *El liderazgo un desempeño efectivo*. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de <https://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Jodar, G. S. (2015). *Analisis mixto de los estilos de liderazgo en atencion primaria de salud*. Universida de Barcelons, Brcelona. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/382826/GJS_TESIS.pdf?sequence=1
- John C. Maxwell. (s.f.). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://es.scribd.com/document/369735819/Definicion-de-Liderazgo-Segun-Autores>
- Jonh Kotter. (s.f.). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://es.scribd.com/document/369735819/Definicion-de-Liderazgo-Segun-Autores>
- Kast. (1973). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

- Kawata, P. A. (s.f.). *Desarrollo del liderazgo*. Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Kreitner, & Kinicki. (1997). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)
- Lazaro Lazaro, A. (s.f.). *El equilibrio humano: Un fenomeno complejo*. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-equino/el_equilibrio_humano.pdf
- Levicki Cyril. (s.f.).
- Lirio Rosario , D. G. (2016). *Caracterizacion del estilo del liderazgo carismatico en las micro pequeñas empresas*. Universidad catolica los angeles de Chimbote, Peru. Recuperado el 6 de Agosto de 2018, de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1063/LIDERAZGO_CARISMATICO_JOYERIAS_LIRIO_ROSARIO_DUARTE_ORLANDO.pdf?sequence=1
- Marques Sanchez , M. d., Muñoz Doyague, M. F., Perez, R. J., Bayon Darkistade, E., & Casado Verdejo, I. (2014). *El liderazgo de los profesionales de enfermeria y el rendimiento organizaivo: un estudio exploratorio con aplicacion del Analisis de Redes Sociales*. Universidad de Leon, España. Recuperado el 6 de Agosto de 2018, de [file:///C:/Users/KUNCEWITZ/Downloads/517-2032-2-PB%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/KUNCEWITZ/Downloads/517-2032-2-PB%20(5).pdf)
- Mejía Mejía, E. (2012). *Investigación Cuantitativa*. Lima: UNMSM. Recuperado el 31 de Agosto de 2018, de https://www.google.com.pe/search?rlz=1C1CYCW_esPE800PE800&ei=7JyJW4CIPO7x5gK5kq3QBw&q=investigaci%C3%B3n+cuantitativa+mejia+mejia+pdf&oq=investigaci%C3%B3n+cuantitativa+mejia+mejia+pdf&gs_l=psy-ab.3...1928.3187.0.3696.4.4.0.0.0.0.337.833.0j1j0j2.3.0...0
- Navarro Corona , C. (2015). *Consideraciones teoricas sobre el liderazgo y su aplicaacion en la investigacion esducativa*. Mexico. Recuperado el 7 de Agosto de 2018, de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v40n1/2215-2644-edu-40-01-00053.pdf>
- Navarro Vera, M. (s.f.). Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de <https://www.psicologosantacoloma.es/desapego-emocional/>

- Osho. (1990). *El libro del ego*. India. Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://nyt.files.wordpress.com/2012/09/el-libro-del-ego-osho.pdf>
- 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 de cartagena*. Tesis de maestría en enfermería, Universidad Nacional de Cartagena, Servicio de salud, Cartagena. Recuperado el 25 de Mayo de 2018, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- Peter Senge. (s.f.). *Definición de liderazgo según autores*. Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <https://es.scribd.com/document/369735819/Definicion-de-Liderazgo-Segun-Autores>
- Quenta Valdez, R. A., & Silva Barrera, K. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital Honorio Delgado Arequipa - 2016*. Universidad nacional de san agustin de arequipa , Arequipa. Recuperado el 6 de Agosto de 2018, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf>
- Quesada Susanibar, T. d. (2014). *El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas Ramon Castilla y Tupac Amaru del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012*. UNMSM, Lima. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3856/Quesada_st.pdf?sequence=1
- Quintana Damian, C. F. (2016). *Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital Jose Agurto Tello de chosica, Lima; 2016*. Tesis, Unidad de post grado de salud pública, Lima. Recuperado el 07 de 06 de 2018, de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez Gonzales, A. (2016). *Metodología de la investigación científica*. Mexico, Pontificia Universidad Javeriana: Facultad de Estudios Ambientales y Rurales. Recuperado el 31 de agosto de 2018, de https://www.google.com.pe/search?rlz=1C1CYCW_esPE800PE800&ei=q3GJW9qSKMuK5wK8mZroBg&q=ramires+muestra+censal+pdf&oq=ramires+muestra+censal+pdf&gs_l=psy-

ab.3...4296.5155.0.5522.4.4.0.0.0.175.663.0j4.4.0...0...1c.1.64.psy-
ab..0.3.486...0i22i30k1j0i8i13i3

Rivas Tovar, L. A. (2010). *Trabajo de equipo*. Recuperado el 7 de Agosto de 2018, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf

Rivera, J. (2006). *Management y liderazgo en Peter Drucker*. Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de <http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf>

Robbins. (1999). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

Rojas Cordova, C. (2017). *Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales de personal de enfermería en emergencia de un hospital nacional*. Tesis, Ciencias medicas, Lima. Recuperado el 02 de 06 de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8861/Rojas_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sabucedo. (1996). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

Sanchez Carlessi, H. (2014). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: UNMSM. Recuperado el 03 de junio de 2016, de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Quiroz_PR/Cap4.pdf

Santos Sandoval, J. P. (2017). *Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención. Jaen-Peru 2016*. Universidad de Cajamarca , Jaen. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1809/T016_73363316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Silva Aragon, E. E. (2011). Huacho. Recuperado el 4 de Agosto de 2018, de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/179/EPG_250.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sobral. (1998). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

Stogdill. (1974). Recuperado el 3 de Agosto de 2018, de [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/\[PD\]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/[PD]%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf)

Vazquez Santiago , S. (2017). *Liderazgo, presencia y discursos de las enfermeras en el sistema sanitario publico Andaluz*. Universida de Sevilla, sevilla. Recuperado el 8 de Agosto de 2018, de <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/65272/TESIS%20-%20Soledad%20V%C3%A1zquez%20Santiago.pdf?sequence=1>

Anexos

Matriz de consistencia – operacionalización de la variable

Instrumentos de recolección de datos

Consideraciones éticas

fotos

ANEXOS

Matriz

El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” en la Provincia de Satipo, 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de satipo,2017?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO ¿Qué relación existe entre el control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017?</p> <p>¿Cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de</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 de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Establecer la relación que existe entre el control del ego y liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p> <p>Conocer cómo se relaciona el equilibrio con el liderazgo interpersonal en los</p>	<p>HIOPTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Ángel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICO El control del ego se relaciona positivamente con el liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017</p> <p>Existe relación directa entre el equilibrio con el liderazgo</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>METODOS Método científico Método: científico</p> <p>TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION Tipo: Descriptivo transversal Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION Diseño correlacional</p> <p>POBLACION Y MUESTRA Población: 43 enfermeros Muestra: 43 enfermeros</p> <p>ESTADISTICA Rho de Spearman</p>

<p>apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017? ¿Cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017?</p> <p>¿Cómo influye la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017?</p>	<p>profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p> <p>Establecer cómo se relaciona la dimensión del desapego con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p> <p>Establecer la responsabilidad con el liderazgo personal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p>	<p>interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p> <p>La dimensión del desapego se relaciona con el liderazgo interpersonal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p> <p>La responsabilidad se relaciona significativamente con el liderazgo personal en los profesionales en enfermería que laboran en el hospital de apoyo “Manuel Angel Higa Arakaki” de la provincia de Satipo, 2017.</p>		
--	---	---	--	--

Operacionalización
Operacionalización variable: Liderazgo personal

Variable	Dimensión	Indicadores	Nivel De Medición
Liderazgo personal	Control del ego	<p>Independencia: 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 permiten dar soluciones permanentes a los problemas y no caer en salidas temporales</p>	<p>Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente de acuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		<p>Libertad de máscaras: 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.</p>	
	Equilibrio	<p>Equilibrio orgánico: 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 el 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</p>	
		<p>Equilibrio mental: Grado en que la persona se responsabiliza por su estado mental Promueve actitudes positivas tomando consciencia de la aparición de actitudes negativas ante la vida Búsqueda de pensamientos positivos, realistas y gratificantes.</p>	
	Desapego	Afrontamiento positivo:	

		<p>Capacidad para usar los problemas y las dificultades con fines de aprendizaje y no solo para generarse preocupaciones.</p> <p>Medida en la que utiliza sus capacidad de aprendizaje evitando apegarse excesivamente a las metas y los bienes materiales</p>	
		<p>Superar la frustración: Habilidad para no decepcionarse de manera rápida o permanente cuando no obtiene lo que quiere o cuando las circunstancias no le son favorables</p> <p>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</p>	
Responsabilidad		<p>Asumir restos de crecimiento: Habilidad para hacerse responsable por su crecimiento personal en lugar de buscar excusas</p> <p>Acepta los desafíos y busca las fuerzas para afrontarlos adecuadamente en lugar de culpar a las circunstancias o a otras personas</p>	
		<p>Afrontamiento de problemas: Habitudo de conductas que lleven a la solución eficaz de los problemas, en lugar de permanecer estancados en la angustia que puede generar dicho problema</p> <p>Alejamiento del negativismo y de las reacciones depresivas</p>	
		<p>Lealtad y respeto por sí mismo: Actitud de confianza relacionada con el cumplimiento de promesas, respeto por sus decisiones, así como la disciplina, la perseverancia y la iniciativa de compromiso con una visión</p>	
		<p>Ausencia de negatividad: Alejamiento de la presencia permanente de emociones y pensamientos de agresión, odio y negativismo hacia los demás</p>	

Operacionalización variable: Liderazgo interpersonal

Variable	dimensión	indicadores	Nivel de medición
Liderazgo interpersonal	Trabajo en equipo	Definición de metas claras: Habilidad para establecer y comunicar metas compartidas por el equipo, que sean medibles y apropiadamente retadoras	Ordinal 1. Totalmente de acuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni en desacuerdo ni en acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
		Soporte asumiendo un papel gerencial: Habilidad para supervisar cercanamente a los miembros del equipo sin ser instructivos, así como para promover estructuras horizontales, dando por ejemplo y eliminando barreras en la organización Conocer cuando aplicar un estilo directivo y cuando aplicar un estilo participativo	
		Asignación de prioridades: Grado en el que se está al tanto de los 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: 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 del grupo	
		Valoración de las contribuciones: 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: 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: Habilidad para atender el deseo de significado de los miembros de su equipo, promoviendo proyectos que dejan huellas y que vayan más allá de lo cotidiano o de interés limitados	
		Dar críticas constructivas: 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	

Anexo 3

01



CUESTIONARIO (Liderazgo Personal)

Instrucciones: Estamos realizando 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 a 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

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

		Equilibrio				
N°		1	2	3	4	5
2.1	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos			X		
2.2	Practico ejercicio físico diariamente o intermedio			X		
2.3	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad			X		
2.4	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso.			X		

MINISTERIO DE SALUD
REYNALDO RODRIGUEZ ALVARADO
LIC. EN ENFERMERIA
P.F. 033190

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 mi 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	1	2	3	4	5
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 disgusto (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

MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS Y PSICOPEDAGÓGICAS
 U.C. EXPERIMENTAL
 P.O. BOX 20170

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 confío 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 paraliza 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


MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS
 LIC. BETINALDO S. GARCÍA
 LIC. EN FARMACIA
 27/04/2010

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
6.10	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas.	1	2	3	4	5
6.11	Algunas cosas que he dicho han afectado muy negativamente el ánimo de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
6.12	Los premios tangibles (objetos, dinero) deben usarse sólo cuando se ha agotado todos los premios intangibles (felicitaciones, reconocimientos).	1	2	3	4	5
6.13	Cuando crítico a un miembro del equipo, le digo cómo me siento respecto a lo que ha hecho y no cómo me siento respecto a él.	1	2	3	4	5
6.14	En mi equipo existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con que son llevadas a la práctica.	1	2	3	4	5
6.15	En ocasiones empleo "medias verdades" o mentiras para quedar bien ante mis compañeros.	1	2	3	4	5
6.16	Algunas cosas que he hecho han afectado muy negativamente la confianza de los miembros del equipo en 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



CUESTIONARIO

(Liderazgo Interpersonal)

Instrucciones: Estamos realizando una encuesta como parte de la investigación sobre el liderazgo interpersonal y 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 a 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.	1	2	3	4	5
5.2	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes.	1	2	3	4	5
5.3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
5.4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos	1	2	3	4	5
5.5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.	1	2	3	4	5
5.6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y todos lo conocen.	1	2	3	4	5
5.7	A la larga, los equipos de trabajo sólo representan más trabajo.	1	2	3	4	5
5.8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.	1	2	3	4	5
5.9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen.	1	2	3	4	5
5.10	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho.	1	2	3	4	5
5.11	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.	1	2	3	4	5
5.12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.	1	2	3	4	5
5.13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización.	1	2	3	4	5
5.14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
5.15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.	1	2	3	4	5
5.16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros servicios.	1	2	3	4	5
5.17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella.	1	2	3	4	5
5.18	Como Jefe, Tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo muy diferente	1	2	3	4	5
5.19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco 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 infomes.	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
6.10	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas.	1	2	3	4	5
6.11	Algunas cosas que he dicho han afectado muy negativamente el ánimo de los miembros de mi equipo.	1	2	3	4	5
6.12	Los premios tangibles (objetos, dinero) deben usarse sólo cuando se ha agotado todos los premios intangibles (felicitaciones, reconocimientos).	1	2	3	4	5
6.13	Cuando crítico a un miembro del equipo, le digo cómo me siento respecto a lo que ha hecho y no cómo me siento respecto a él.	1	2	3	4	5
6.14	En mi equipo existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con que son llevadas a la práctica.	1	2	3	4	5
6.15	En ocasiones empleo "medias verdades" o mentiras para quedar bien ante mis compañeros.	1	2	3	4	5
6.16	Algunas cosas que he hecho han afectado muy negativamente la confianza de los miembros del equipo en 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

Anexo 4

Validación variable liderazgo personal



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.	95	90	95	95	95	94
		Cada ítem contiene una sola pregunta.	90	95	95	95	85	92
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	95	95	95	90	90	93
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.	90	85	90	95	90	90
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.	90	90	90	95	90	91
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.	100	90	95	95	90	94
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.	95	85	95	95	95	93
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.	95	95	95	95	95	95
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.	95	95	90	95	95	94
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	90	90	90	90	90	90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.	90	95	95	95	95	94
PROMEDIO			93.18	91.36	93.18	94.09	91.82	92.73
		VALIDEZ DEL INSTRUMENTOS						

Kuncewitz Cerrón S.
 Kuncewitz Cerrón S.
 MAESTRA EN ESTADÍSTICA APLICADA

Fecha: *12 de junio del 2018*

Responsable del Consolidado: *KUNCEWITZ CERRÓN S.*

telefono Movil: *943085500*



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: LAPA LARA Fernando Maximo
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente UNIVERSIDAD PERUANA Los Andes
 1.3. Nombre del instrumento: LITERA 2.6. PERSONAL
 1.4. Autor (a) del instrumento: MADALEYNI GONZALES SILUPO

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		95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																		X		90
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		90
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																			X	100
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		95
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		X		90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																		X		90
		TOTAL DE PUNTAJES																			1,025	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			93.18	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

SE RECOMIENDA APLICAR EL INSTRUMENTO
PARA LA INVESTIGACION



 Fernando M. Lapa Lara
 CENSO DE PROFESIONALES
 C.C.P.A. - MATE. 1453

DNI. 19939047
 TELEF. 954880041



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: *Cárdenas Requena Pacheco*
 1.2. Cargo e Institución donde labora: *E. estudio Católica*
 1.3. Nombre del instrumento: *Fidelización Personal*
 1.4. Autor (a) del instrumento: *Madaleno Gonzales Salazar*

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		95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																		X		90
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		90
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		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		90
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		X		90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																		X		95
		TOTAL DE PUNTAJES																			1,025	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			93.18	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se recomienda aplicar el instrumento

[Signature]
 CPC *Cárdenas F. Requena Pacheco*
 MAT 08-1993
 REGISTRO NACIONAL DE PROFESIONES
 RPM #954376696

DNI *21010369*
 TELEF *954875999*



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres del informante: De la Cruz Sullca Pepe Rauí
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Continental
 1.3. Nombre del instrumento: Liderazgo Personal
 1.4. Autor (a) del instrumento: Madalena Conzales Sotopí

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		90
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																		X		95
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		95
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		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		95
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		X		90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																		X		95
		TOTAL DE PUNTAJES																			8055	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			94.09	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del instrumento

Pepe Rauí
 De La Cruz Sullca Pepe Rauí
 ING. INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR

DNI. 20052162
 TELEF. 954463155



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: OLLIVERA MEZA LUAN
 1.2. Cargo e Institución donde labora: PRESIDENTE DEL CCIA
 1.3. Nombre del instrumento: LIDERALGO PERSONAL
 1.4. Autor (a) del instrumento: MARALEXINE GONZALES S.

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			85
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																		X		90
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																		X		90
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		90
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																		X		90
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	95
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X	90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	95
		TOTAL DE PUNTAJES																				1,010
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				91.82

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se recomienda aplicar el instrumento
para dicha investigación



[Signature]
Dr. Ivan Olivera Meza
PRESIDENTE DE LA CAMARA DE
COMERCIO S.A.T.C.

DNI. 20084186
TELEF. 964757077

Variable liderazgo interpersonal



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. Cada ítem contiene una sola pregunta.	95	90	95	95	95	94
		90	95	95	95	85	92
2	OBJETIVIDAD Esta expresado en conductas observables.	95	95	95	90	90	93
3	ACTUALIDAD Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.	90	85	90	95	90	90
4	ORGANIZACIÓN Existe una organización lógica.	90	90	90	95	90	91
5	SUFICIENCIA Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.	95	90	95	95	90	93
6	INTENCIONALIDAD Adecuado para identificar el nivel de la variable de estudio.	90	85	95	95	90	91
7	CONSISTENCIA Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.	95	95	95	95	95	95
8	COHERENCIA Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.	90	95	90	95	95	93
9	METODOLOGÍA La estrategia responde al propósito de la investigación.	95	90	90	90	90	91
10	PERTINENCIA Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.	95	95	95	95	95	95
PROMEDIO		92.73	91.36	93.18	94.09	91.82	92.54
		VALIDEZ DEL INSTRUMENTOS					

Kunzewitz Cerrón S.
 MAESTRÍA EN ESTADÍSTICA APLICADA

Fecha... *12 de Junio del 2018*

Responsable del Consolidado... *KUNZEWITZ CERRÓN S.*
 Teléfono Móvil: *993085500*



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: LAPA LARA Fernando Maximo
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - Universidad Peruana Los Andes
 1.3. Nombre del instrumento: LIBRARLO INTERPERSONAL
 1.4. Autor (a) del instrumento: MAORLEYDI GONZALES SILVA

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
1	CLARIDAD	Esta formulado en lenguaje apropiado.																		X	95
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																			X
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																		X	95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																		X	90
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	90
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	90
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos- científicos de la variable de estudio.																		X	95
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																		X	90
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																		1000	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																		92.78	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

S.E. RECOMIENDO aplicar el instrumento
 PARA LA investigación


Fernando M. Lapa Lara
 CONTADOR PÚBLICO COLGADO
 C.C.P.A. - MAT. 1483

DNI. 19939042
 TELEF. 954880031



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: Cesar O. 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: M. Adalberto Gonzalez Silva

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			90			
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																																				X		95	
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		90	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																																				X		90	
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		95
8	COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, variables y objetivos.																																					X		95
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																																					X		90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																																					X		95
		TOTAL DE PUNTAJES																																			1,005				
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																																					91.36		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se recomienda aplicar dicho instrumento

César Oswaldo Tito López
MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA
DNI: 20667022

DNI..... 20057022
TELEF.....



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

3

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: *Gonzales Requena Pardear*
 1.2. Cargo e Institución donde labora: *E. estudio Contable*
 1.3. Nombre del instrumento: *Indicador de Responsabilidad*
 1.4. Autor (a) del instrumento: *M. Adelhyse Gonzales Schipi*

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	95
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																			X	95
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																			X	90
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	90
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	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	90
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X	90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	95
		TOTAL DE PUNTAJES																				6025
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																				93.18

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se recomienda aplicar el instrumento

[Signature]
 CPC *Gonzales Requena Pardear*
 MAT 05-1603
 AUGUSTO ROSENER N° 084 SARTRO
 RPM #064870599

21010365
 DNI.....
 TELEF. 954875799



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: *De la Cruz Sulca Pepe Raul*
 1.2. Cargo e Institución donde labora: *Universidad Continental*
 1.3. Nombre del instrumento: *Adm. go. Interpersonal*
 1.4. Autor (a) del instrumento: *M. del Carmen Morales Silveira*

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	95	
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																			X	95
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																	X		90	
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																		X	95	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	95	
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	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	95	
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																		X	90	
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																		X	95	
		TOTAL DE PUNTAJES																			4035	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			94.09	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede la aplicación del instrumento

Paúl
 De La Cruz Sulca Pepe Raul
 ING. INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR

DNI. *70052162*
 TELEF. *954482155*



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del informante: OLIVERA MEZA IVAN
 1.2. Cargo e Institución donde labora: PROFESOR CCIS,
 1.3. Nombre del instrumento: LIBERAZO INTERPERSONAL
 1.4. Autor (a) del instrumento: MARILENE GONZALES SILUPO

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		95
		Cada ítem contiene una sola pregunta.																	X			85
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.																		X		90
3	ACTUALIDAD	Adecuado avance de las organizaciones contemporáneas.																		X		90
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		90
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad tanto en preguntas como respuestas.																		X		90
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	95
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																			X	90
10	PERTINENCIA	Adecuada para aplicar a la población o muestra de estudio seleccionada.																			X	95
		TOTAL DE PUNTAJES																			1,010	
		PROMEDIO DE VALORACIÓN																			91.62	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....



[Handwritten Signature]
 Dr. Iván Olivera Meza
 PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE EXPERTOS

DNI. 20084186
 TELEF. 967757232

Base de datos

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RECIBIDO
20 ABR. 2018
N° REG. 1427 N° FOLIO 03 + 7
HORA 17:04 FIRMA

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA
APLICAR EL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN.

SEÑOR: DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO MANUEL HIGA ARAKAKI-SATIPO

Dr. Roger Mendoza Contreras

Señor Director, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo Madaleyne Gonzales Silupu, egresada de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y Sistemas con DNI 48340035, código de estudiante E04134B, que por motivos obtener el título profesional de Licenciada en Administración me encuentro desarrollando la tesis titulado "El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo "Manuel Ángel Higa Arakaki" de la Provincia de Satipo, 2017.". Siendo éste requisito indispensable para la Titulación.

Por tal motivo, mi persona como investigadora ha seleccionado la institución que Ud. dirige. Para lo cual pido que me otorgue la autorización correspondiente para aplicar los instrumentos de investigación a los profesionales en enfermería.

La fecha y horas sugeridas para realizar esta actividad están programadas para los días 23 al 27 de Abril del 2018, desde las 8:00 a.m.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa para mejorar la calidad de servicio al usuario.

Satipo, 19 de Abril del 2018.


.....
Madaleyne Gonzales Silupu
DNI 48340035



MINISTERIO DE SALUD
RED DE SALUD SATIPO
Hospital "Manuel Higa Arakaki"

Cal. Daniel Alcides Carrión N° 398 Satipo - Satipo - Junin

Fecha de Emisión:

20 04 14

RUC 20185646611

BOLETA DE VENTA

001- 760029

Señores:

Geovani silupo

CANT.	DESCRIPCIÓN	P. UNIT.	IMPORTE
	FUT - Kell		

DE LDU MOTA ALORA DOMINGA - RUC 100200000
SERIE 0001 DEL 73070 AL 76750 - AUT. N° 1004011103 - FI 33092017

USUARIO



TOTAL S/

2.00



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SOLICITO RELACIÓN DEL PERSONAL
EN ENFERMERIA NOMBRADOS Y
CONTRATADOS.

SEÑOR: DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO MANUEL HIGA ARAKAKI-SATIPO

Dr. Roger Mendoza Contreras

Señor Director, reciba usted un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente:

Yo Madaleyne Gonzales Silupu, egresada de la facultad de Ciencias Administrativas y Contables, Escuela Profesional de Administración y Sistemas con DNI 48340035, código de estudiante E04134B, que por motivos obtener el título profesional de Licenciada en Administración me encuentro desarrollando la tesis titulado **"El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital de apoyo "Manuel Ángel Higa Arakaki" de la Provincia de Satipo, 2017."**. Siendo éste requisito indispensable para la Titulación.

Por tal motivo, mi persona como investigadora SOLICITO LA RELACIÓN DE TODO EL PERSONAL EN ENFERMERIA TANTO TECNICOS Y NOMBRADOS PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE ENCUESTA QUE SERA UTIL PARA EL DESARROLLO DE MI TESIS. Para lo cual pido que se me de las facilidades del caso.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha actividad será beneficiosa para mejorar la calidad de servicio al usuario.

Satipo, 23 de Abril del 2018.


.....
Madaleyne Gonzales Silupu
DNI 48340035

Adj.
Copia de autorización

**RELACION DE LICENCIADOS EN ENFERMERIA QUE FUERON ENCUESTADOS
HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI - SATIPO**



NOMBRADOS

ITEM	NOMBRE	DNI	FIRMA	HORA
1	BLANCAS RAMOS KATTY KARINA	20082204	<i>[Signature]</i>	4:00 pm
2	CHAGUA LAZO DIANA ALMERY	42961947	<i>[Signature]</i>	3:50 pm
3	DE LA CRUZ GOMEZ RODOLFO ANTONIO	42493339	<i>[Signature]</i>	
4	ESPINOZA RAMOS DANNY RAUL	44279325	<i>[Signature]</i>	12:00
5	ESTARES LIMAYMANTA LUZ MARIA	21140284	<i>[Signature]</i>	
6	FALCON FAJARDO GOLDIE ESPERANZA	41982187	<i>[Signature]</i>	
7	HIDALGO ARIAS ISABEL	21250446	<i>[Signature]</i>	12:00 pm
8	HUANE SALAZAR BETTY NELLY	09895693	<i>[Signature]</i>	4:30
9	LAPA HUAMAN YADITH MARIANELA	43025016	<i>[Signature]</i>	11:00
10	NAVARRO SANCHEZ RONALD HILDAURO	41807777	<i>[Signature]</i>	
11	PONCE PADILLA MICHAEL ORLANDO	20040578	<i>[Signature]</i>	11:00
12	RAMOS RIOS YARITZA VANESSA	41975420	<i>[Signature]</i>	
13	REYMUNDO OCAÑO EDITH MERY	40765113	<i>[Signature]</i>	12:30
14	REYMUNDO ORELLANA ALDO FRANCIS	40985863	<i>[Signature]</i>	
15	RODRIGUEZ ALVARADO REYNALDO RENE	20040821	<i>[Signature]</i>	12:00
16	ROSALES NAUPARI NIDIA JANE	41507127	<i>[Signature]</i>	11:30
17	SUAREZ MENDOZA CESAR EUGENIO	20674283	<i>[Signature]</i>	
18	TOVAR BACA VILMA ENMA	20068753	<i>[Signature]</i>	
19	TOVAR REMENTERIA EDITH LIZ	20116533	<i>[Signature]</i>	4:45
20	CAMPUZANO DE ARROYO LEONOR DEL PILAR	20966941	<i>[Signature]</i>	
21	DAVILA ESTEBAN GLADYS CECILIA	19927167	<i>[Signature]</i>	2:30
22	DIAZ MAYTA ROSA BERTHA	20708585	<i>[Signature]</i>	
23	MOLINA PARRA ELSA MARIA	21085046	<i>[Signature]</i>	3:50
24	PARRA COTERA AMELIA AGUEDA	07296691	<i>[Signature]</i>	
25	RAMOS BAUTISTA EMMA	20968747	<i>[Signature]</i>	
26	SANCHEZ MORVELI ELIZABETH	20996807	<i>[Signature]</i>	
27	VILLAR CAMAYO LUCIA	19995001	<i>[Signature]</i>	5:00 pm

CONTRATADOS

ITEM	NOMBRE	DNI	FIRMA	HORA
1	ALDAY AYMA VLADIMIR CESAR	44735492	<i>[Signature]</i>	12:00 pm
2	APOLINARIO TORPOCO TRUDY SANDRA	45613281	<i>[Signature]</i>	11:30 am
3	ARTEAGA BLANCO LIZ JANNETH	42834895	<i>[Signature]</i>	12:30 pm
4	CARHUAMACA REMIGIO YAKI YULIANA	47364352	<i>[Signature]</i>	
5	MANRIQUE MOLINA GABRIELA NELLY	47411592	<i>[Signature]</i>	13:10
6	MARROQUIN ACERO CYNTHIA VANESSA	46124982	<i>[Signature]</i>	
7	MATOS BECERRA FIORELLA MURIEL	43531010	<i>[Signature]</i>	11:53 am
8	PERALES ROJAS YESSENIA KATHERINE	47240454	<i>[Signature]</i>	
9	RAMON ARZAPALO ANAIS GIANINA	43866093	<i>[Signature]</i>	
10	RODRIGUEZ MANCILLA MIRIAM	47240382	<i>[Signature]</i>	14:40 pm
11	TORPOCO RIVERA LUIS EDUARDO	45219024	<i>[Signature]</i>	
12	VELASQUEZ PORTILLO MAYRA ZADITH	43962803	<i>[Signature]</i>	
13	VILLANO ZAMORA MARLENI	44345944	<i>[Signature]</i>	

- RIVERA MUNIVE YULIESSA 44076001 *[Signature]*
 - BALBUENGA MORAN ELIZABETH 19908369 *[Signature]*



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Satipo, 20 de Abril del 2018.

CARTA N° 0012- 2018- GRJ-DRSJ-RSS-HMHA-DG.

Srta.

GONZALES SILUPU MADALEYNI

Ciudad.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN ACEPTADA PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Mediante el presente se le saluda cordialmente y a la vez informarle que en atención a su solicitud de autorización para la aplicación del instrumento, se expide la carta de aceptación para el Proyecto de Investigación Titulado: "El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Manuel Higa Arakaki-Satipo 2018", con Proveído Favorable de esta dirección, para poder obtener un resultado eficiente de la investigación.

El encuestador deberá de presentarse con el uniforme adecuado e identificada para la respuesta correspondiente.

Es cuanto se le hace de conocimiento para los fines pertinentes

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN
DIRECCIÓN HOSPITAL "MANUEL HIGA" SATIPO
Dr. Roger Mendoza Contreras
DIRECTOR
C.M.P. 072887

HOSPITAL "MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI" SATIPO
AV. DANIEL A. CARRIÓN N°398 SATIPO-JUNÍN
TELEF.064-545620-DIRECCION

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

SOLICITUD: **CONSTANCIA DE CULMINACIÓN
DE ENCUESTA**

REG. DE SA HOSPITAL MANUEL HIGARAKI SATIPO		SATIPO HIGARAKI SATIPO PROVINCIA	
20 JUN. 2018			
Nº Reg.	2679	Nº F.	04
HORA	12:13	CIUDAD	<i>[Firma]</i>

DR. ROGER MENDOZA CONTRERAS
SR. DIRECTOR DEL HOSPITAL MANUEL ANGEL HIGA ARAKAKI

Señor Director reciba usted un cálido y afectuoso saludo, al mismo tiempo permítame exponer lo siguiente:

Que habiendo culminado satisfactoriamente la aplicación de la encuesta a los profesionales de enfermería que laboran en su prestigiosa institución, para el desarrollo de mi tesis titulado "El liderazgo personal e interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Apoyo " Manuel Angel Higa Arakaki" de la Provincia de Satipo, 2017". Motivo por el cual **solicito a Ud. Constancia de haber culminado satisfactoriamente la aplicación de encuesta.**

POR TANTO:

Solicito a Ud. Sr. Director ordenar a quien corresponda emitir la constancia de culminación de la aplicación de la encuesta. A la espera de su amable atención del presente me suscribo de Ud.

Satipo 20 de Junio, 2018

Atentamente.



Madaleyní Gonzales silupu
DNI N° 48340035

Adj.
Copia de autorización
Anexos (fotos)

Fotos

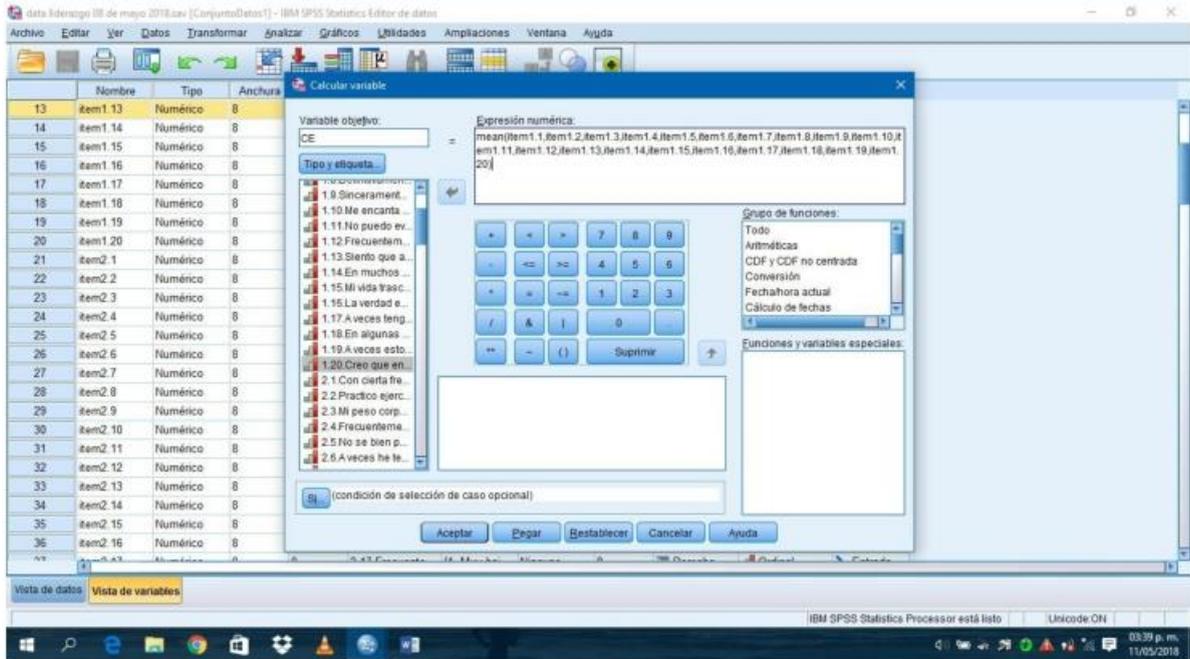
Las fotos se tomaron en el hospital Manuel Angel Arakaki



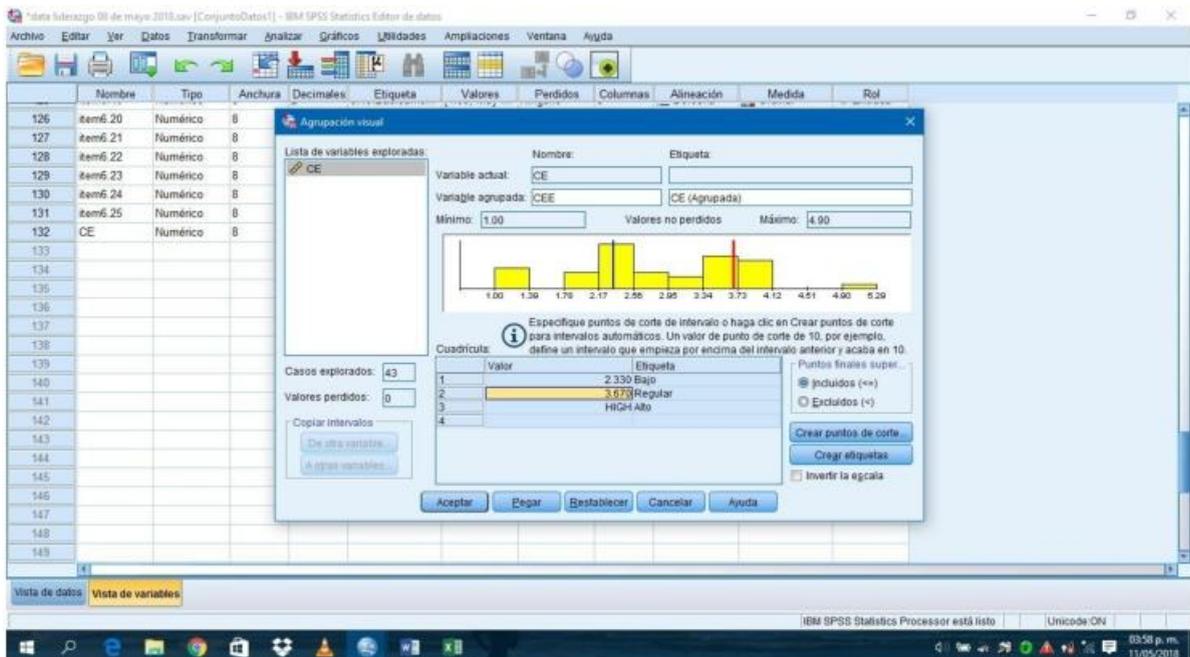


Transformaciones

Transformación / agrupación de datos/ dimensión control del ego



Transformación / agrupación visual/ dimensión control del ego



Transformación / agrupación de datos/ dimensión equilibrio

Variable objetivo: E

Expresión numérica: mean(item2.1,item2.2,item2.3,item2.4,item2.5,item2.6,item2.7,item2.8,item2.9,item2.10,item2.11,item2.12,item2.13,item2.14,item2.15,item2.16,item2.17,item2.18,item2.19,item2.20,item2.21)

Grupo de funciones: Todo, Aritméticas, CDF y CDF no centrada, Conversión, Fecha/hora actual, Cálculo de fechas

Funciones y variables especiales:

Botones: Aceptar, Pegar, Restablecer, Cancelar, Ayuda

Transformación / agrupación visual/ dimensión control del ego

Lista de variables exploradas: E

Variable actual: E

Variable agrupada: EE

Mínimo: 1,00 Máximo: 5,00

Cuadriculas:

Cuadricula	Valor	Etiqueta
1	2,330	Bajo
2	3,670	Regular
3		Alto
4		

Puntos finales superiores: Incluidos (+) Excluidos (-)

Botones: Aceptar, Pegar, Restablecer, Cancelar, Ayuda

Transformación / agrupación de datos/ dimensión DESAPEGO

Variable objetivo: D

Expresión numérica: $\text{mean}(\text{item3.1}, \text{item3.2}, \text{item3.3}, \text{item3.4}, \text{item3.5}, \text{item3.6}, \text{item3.7}, \text{item3.8}, \text{item3.9}, \text{item3.10}, \text{item3.11}, \text{item3.12}, \text{item3.13}, \text{item3.14}, \text{item3.15}, \text{item3.16}, \text{item3.17}, \text{item3.18}, \text{item3.19}, \text{item3.20})$

Grupo de funciones: Todo, Aritméticas, CDF y CDF no centrada, Conversión, Fecha/hora actual, Cálculo de fechas

Funciones y variables especiales:

Botones: Aceptar, Pegar, Restablecer, Cancelar, Ayuda

Transformación / agrupación visual/ dimensión control del ego

Lista de variables exploradas: D

Variable actual: D

Variable agrupada: D (Agrupada)

Mínimo: 1,00 Valores no perdidos Máximo: 5,00

Cuadrícula:

Valor	Etiqueta
1	2.330 Bajo
2	3.670 Regular
3	
4	HIGHcuts

Puntos finales super.: Incluidos (=) Excluidos (-)

Botones: Aceptar, Pegar, Restablecer, Cancelar, Ayuda

Transformación / agrupación de datos/ dimensión responsabilidad

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Calcular variable

Variable objetivo: R

Expresión numérica: $\text{mean}(\text{ítem4.1}, \text{ítem4.2}, \text{ítem4.3}, \text{ítem4.4}, \text{ítem4.5}, \text{ítem4.6}, \text{ítem4.7}, \text{ítem4.8}, \text{ítem4.9}, \text{ítem4.10}, \text{ítem4.11}, \text{ítem4.12}, \text{ítem4.13}, \text{ítem4.14}, \text{ítem4.15}, \text{ítem4.16}, \text{ítem4.17}, \text{ítem4.18}, \text{ítem4.19}, \text{ítem4.20})$

Tipo y etiqueta:

Grupo de funciones:

Funciones y variables especiales:

(condición de selección de caso opcional)

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 06:28 p. m. 11/05/2018

Transformación / agrupación visual/ dimensión control del ego

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Agrupación visual

Lista de variables exploradas: R

Nombre: R Etiqueta:

Variable actual: R

Variable agrupada: RR (Agrupada)

Mínimo: 1.00 Valores no perdidos Máximo: 5.00

Cuadrícula:

Valor	Etiqueta
1	2.330 Bajo
2	3.670 Regular
3	HIGH (Alto)
4	

Puntos finales superiores: Incluidos (-) Excluidos (-)

Copiar intervalos:

Crear puntos de corte... Crear etiquetas Invertir la escala

Aceptar Pegar Restablecer Cancelar Ayuda

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 06:30 p. m. 11/05/2018

Transformación / agrupación de datos/ dimensión liderazgo personal

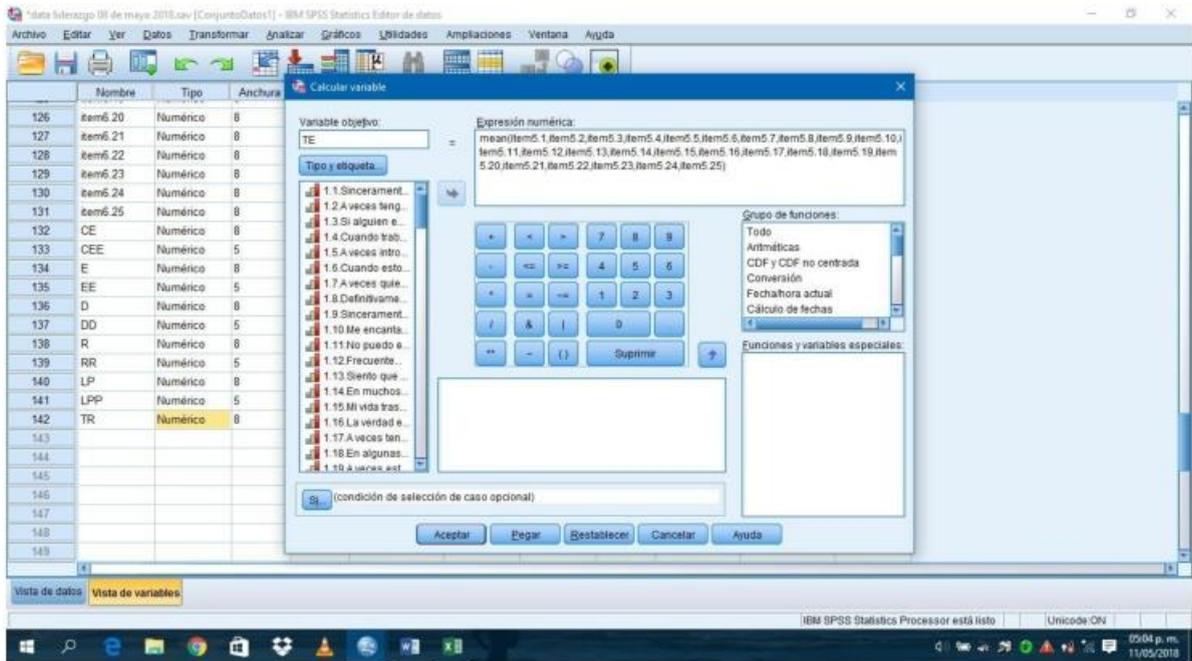
IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 04:44 p. m. 11/05/2018

Transformación / agrupación visual/ dimensión control del ego

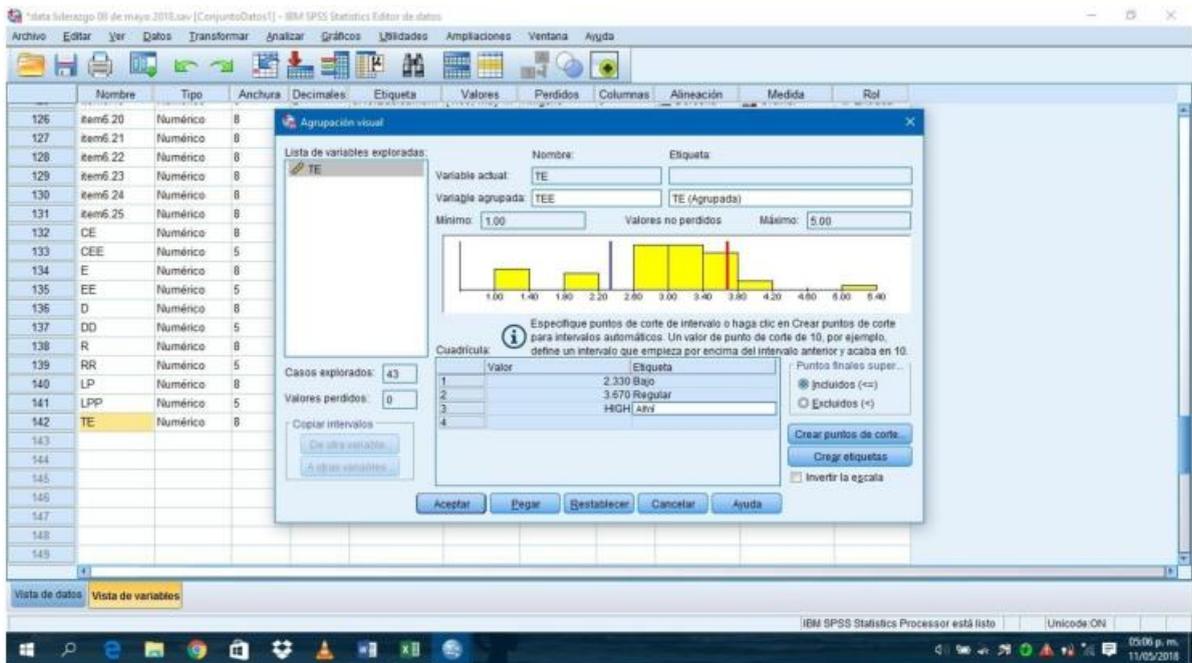
Cuadrícula	Valor	Etiqueta
1	2.330	Bajo
2	3.673	Regular
3		
4		

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 04:58 p. m. 11/05/2018

Transformación / agrupación de datos/ dimensión liderazgo personal



Transformación / agrupación visual/ dimensión trabajo en equipo



Transformación / agrupación de datos/ dimensión destreza gerenciales

Variable objetivo: DG

Expresión numérica: $\text{mean}(\text{item6}_1, \text{item6}_2, \text{item6}_3, \text{item6}_4, \text{item6}_5, \text{item6}_6, \text{item6}_7, \text{item6}_8, \text{item6}_9, \text{item6}_{10}, \text{item6}_{11}, \text{item6}_{12}, \text{item6}_{13}, \text{item6}_{14}, \text{item6}_{15}, \text{item6}_{16}, \text{item6}_{17}, \text{item6}_{18}, \text{item6}_{19}, \text{item6}_{20}, \text{item6}_{21}, \text{item6}_{22}, \text{item6}_{23}, \text{item6}_{24}, \text{item6}_{25})$

Grupo de funciones: Todo, Aritméticas, CDF y CDF no centrada, Conversión, Fecha/hora actual, Cálculo de fechas.

Funciones y variables especiales:

Botones: Aceptar, Pegar, Restablecer, Cancelar, Ayuda

Transformación / agrupación visual/ dimensión destreza gerenciales

Lista de variables exploradas: DG

Nombre: DG

Etiqueta: DG (Agrupada)

Variable actual: DG

Variable agrupada: DGG (Agrupada)

Mínimo: 1.00

Valores no perdidos

Máximo: 5.00

Cuadrícula:

Valor	Etiqueta
1	2.330 Bajo
2	3.670 Regular
3	5.000 HIGH Alto
4	

Botones: Aceptar, Pegar, Restablecer, Cancelar, Ayuda

Transformación / agrupación de datos/ dimensión liderazgo interpersonal

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Calcular variable

Variable objetivo: LI

Expresión numérica: 10,Item5,11,Item5,12,Item5,13,Item5,14,Item5,15,Item5,16,Item5,17,Item5,18,Item5,19,Item5,20,Item5,21,Item5,22,Item5,23,Item5,24,Item5,25

Tipo y etiqueta:

- 6.10 Mis actos si...
- 6.11 Algunas co...
- 6.12 Los premio...
- 6.13 Cuando crí...
- 6.14 En mi equi...
- 6.15 En ocasión...
- 6.16 Algunas co...
- 6.17 A los mem...
- 6.18 Cuando ter...
- 6.19 Basicamen...
- 6.20 En mi traba...
- 6.21 Nunca teng...
- 6.22 Mas de una...
- 6.23 Frecuente...
- 6.24 Creo que s...
- 6.25 Ninguna ac...

Grupo de funciones: Todo, Aritméticas, CDF y CDF no centrada, Conversión, Fecha/hora actual, Cálculo de fechas

Funciones y variables especiales:

Aceptar Repar Restablecer Cancelar Ayuda

Transformación / agrupación visual/ dimensión destreza gerenciales

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Agrupación visual

Lista de variables exploradas: LI

Nombre: LI Etiqueta: LI (Agrupada)

Variable actual: LI Variable agrupada: LI (Agrupada)

Mínimo: 1.00 Valores no perdidos Máximo: 5.00

Especifique puntos de corte de intervalo o haga clic en Crear puntos de corte para intervalos automáticos. Un valor de punto de corte de 10, por ejemplo, define un intervalo que empieza por encima del intervalo anterior y acaba en 10.

Cuadrícula:

Valor	Etiqueta
1	2.330 Bajo
2	3.670 Regular
3	HIGH Alto
4	

Copiar intervalos: De otra variable, A partir de estadísticas

Crear puntos de corte, Crear etiquetas, Invertir la escala

Aceptar Repar Restablecer Cancelar Ayuda

Su periodo de uso temporal para IBM SPSS Statistics caducará en 6443 días.

```
GET
  FILE='C:\Users\MULTIGRAF\Documents\MADE SPS\data liderazgo 08 de mayo
2018.sav'.
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT. COMPUTE
CE=mean(item1.1,item1.2,item1.3,item1.4,item1.5,item1.6,item1.7,item1.8,i
tem1.9,item1.10,

item1.11,item1.12,item1.13,item1.14,item1.15,item1.16,item1.17,item1.18,i
tem1.19,item1.20).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*CE.
RECODE CE (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO CEE.
VARIABLE LABELS CEE 'CE (Agrupada)'.
FORMATS CEE (F5.0).
VALUE LABELS CEE 1 'Bajo' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL CEE (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE E=mean (item2.1, item2.2, item2.3, item2.4, item2.5, item2.6,
item2.7, item2.8, item2.9, item2.10,
      item2.11, item2.12, item2.13, item2.14, item2.15, item2.16, item2.17,
item2.18, item2.19, item2.20, item2.21).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*E.
RECODE E (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO EE.
VARIABLE LABELS EE 'E (Agrupada)'.
FORMATS EE (F5.0).
VALUE LABELS EE 1 'Bajo' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL EE (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE D=mean (item3.1, item3.2, item3.3, item3.4, item3.5, item3.6,
item3.7, item3.8, item3.9, item3.10,
      item3.11, item3.12, item3.13, item3.14, item3.15, item3.16, item3.17,
item3.18, item3.19, item3.20).
EXECUTE.
* Aggrupation visual.
*item3.1.
RECODE item3.1 (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU
HI=3) (ELSE=SYSMIS) INTO
  DD.
VARIABLE LABELS DD '3.1. El miedo a perder, me ha inhibido en muchas
ocasiones de hacer las '+
  'cosas (Agrupada)'.
FORMATS DD (F5.0).
VALUE LABELS DD 1 'Bajo' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL DD (ORDINAL).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*D.
RECODE D (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO DD.
VARIABLE LABELS DD 'D (Agrupada)'.
```

```

FORMATS DD (F5.0).
VALUE LABELS DD 1 'Baja' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL DD (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE R=Mean (item4.1, item4.2, item4.3, item4.4, item4.5, item4.6,
item4.7, item4.8, item4.9, item4.10,
item4.11, item4.12, item4.13, item4.14, item4.15, item4.16, item4.17,
item4.18, item4.19, item4.20).
EXECUTE.
* Aggrupation visual.
*R.
RECODE R (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO RR.
VARIABLE LABELS RR 'R (Agrupada)'.
FORMATS RR (F5.0).
VALUE LABELS RR 1 'Baja' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL RR (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE LP=mean (item1.1, item1.2, item1.3, item1.4, item1.5, item1.6,
item1.7, item1.8, item1.9, item1.10,
item1.11, item1.12, item1.13, item1.14, item1.15, item1.16, item1.17,
item1.18, item1.19, item1.20, item2.1,
item2.2, item2.3, item2.4, item2.5, item2.6, item2.7, item2.8,
item2.9, item2.10, item2.11, item2.12, item2.13,
item2.14, item2.15, item2.16, item2.17, item2.18, item2.19, item2.20,
item2.21, item3.1, item3.2, item3.3,
item3.4, item3.5, item3.6, item3.7, item3.8, item3.9, item3.10,
item3.11, item3.12, item3.13, item3.14,
item3.15, item3.16, item3.17, item3.18, item3.19, item3.20, item4.1,
item4.2, item4.3, item4.4, item4.5,
item4.6, item4.7, item4.8, item4.9, item4.10, item4.11, item4.12,
item4.13, item4.14, item4.15, item4.16,
item4.17, item4.18, item4.19, item4.20).
EXECUTE.
* Aggrupation visual.
*LP.
RECODE LP (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO LPP.
VARIABLE LABELS LPP 'LP (Agrupada)'.
FORMATS LPP (F5.0).
VALUE LABELS LPP 1 'Baja' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL LPP (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE TR=mean (item5.1, item5.2, item5.3, item5.4, item5.5, item5.6,
item5.7, item5.8, item5.9, item5.10,
item5.11, item5.12, item5.13, item5.14, item5.15, item5.16, item5.17,
item5.18, item5.19, item5.20, item5.21,
item5.22, item5.23, item5.24, item5.25).
EXECUTE.
COMPUTE TE=mean (item5.1, item5.2, item5.3, item5.4, item5.5, item5.6,
item5.7, item5.8, item5.9, item5.10,
item5.11, item5.12, item5.13, item5.14, item5.15, item5.16, item5.17,
item5.18, item5.19, item5.20, item5.21,
item5.22, item5.23, item5.24, item5.25).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*TE.
RECODE TE (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO TEE.
VARIABLE LABELS TEE 'TE (Agrupada)'.

```

```

FORMATS TEE (F5.0).
VALUE LABELS TEE 1 'Baja' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL TEE (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE DG=mean (item6.1, item6.2, item6.3, item6.4, item6.5, item6.6,
item6.7, item6.8, item6.9, item6.10,
item6.11, item6.12, item6.13, item6.14, item6.15, item6.16, item6.17,
item6.18, item6.19, item6.20, item6.21,
item6.22, item6.23, item6.24, item6.25).
EXECUTE.
* Aggrupation visual.
*DG.
RECODE DG (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO DGG.
VARIABLE LABELS DGG 'DG (Agrupada)'.
FORMATS DGG (F5.0).
VALUE LABELS DGG 1 'Baja' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL DGG (ORDINAL).
EXECUTE.
COMPUTE LI=mean (item5.1, item5.2, item5.3, item5.4, item5.5, item5.6,
item5.7, item5.8, item5.9, item5.10,
item5.11, item5.12, item5.13, item5.14, item5.15, item5.16, item5.17,
item5.18, item5.19, item5.20, item5.21,
item5.22, item5.23, item5.24, item5.25, item6.1, item6.2, item6.3,
item6.4, item6.5, item6.6, item6.7, item6.8,
item6.9, item6.10, item6.11, item6.12, item6.13, item6.14, item6.15,
item6.16, item6.17, item6.18, item6.19,
item6.20, item6.21, item6.22, item6.23, item6.24, item6.25).
EXECUTE.
* Agrupación visual.
*LI.
RECODE LI (MISSING=COPY) (LO THRU 2.33=1) (LO THRU 3.67=2) (LO THRU HI=3)
(ELSE=SYSMIS) INTO LII.
VARIABLE LABELS LII 'LI (Agrupada)'.
FORMATS LII (F5.0).
VALUE LABELS LII 1 'Baja' 2 'Regular' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL LII (ORDINAL).
EXECUTE.
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos1.

SAVE OUTFILE='C:\Users\MULTIGRAF\Documents\MADE SPS\data liderazgo 08 de
mayo 2018.sav'
/COMPRESSED.

```

