

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado Ciencias de la Salud



**Liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de
Lima Sur, 2022**

Trabajo académico

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Administración y Gestión

Autor:

Jacqueline del Carmen Ferreyra Chumpitaz de Rosado

Asesor:

Dra. Guima Reinoso Huerta

Lima, enero de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Dra. Guima Reinoso Huerta, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: "**LIDERAZGO INTERPERSONAL DE LAS ENFERMERAS GESTORAS DE UN HOSPITAL DE LIMA SUR, 2022**" de la autora Licenciada Jacqueline del Carmen Ferreyra Chumpitaz de Rosado, tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de enero del año 2023



Dra. Guima Reinoso Huerta

Liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022

TRABAJO ACADÉMICO

Presentado para optar el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Administración y Gestión



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, 25 de enero de 2023

Índice

Planteamiento del Problema	7
Formulación del Problema	8
<i>Problema General</i>	8
Problemas Específicos.....	8
Objetivo de la Investigación	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación	9
Justificación Teórica	9
Justificación Metodológica	9
Justificación practica y social	10
Antecedentes de la investigación	11
Antecedentes Internacionales	11
Antecedentes Nacionales	13
Marco Conceptual.....	16
Liderazgo Interpersonal	16
Liderazgo en Enfermería.....	20
Bases Teóricas	24
Descripción del Lugar de Ejecución	25
Población y Muestra	25
Población	25
Muestra.....	25
Tipo y diseño de investigación	26
Identificación de la variable	26
Operacionalización de la Variable	27
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	28
Validez y Confiabilidad	30
Proceso de Recolección de Datos	30
Procesamiento y Análisis de Datos	31
Consideraciones éticas.....	31
Cronograma de Ejecución.....	32
Presupuesto.....	33

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos.....	42
Apéndice B: Validez del Instrumento.....	46
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos.....	57
Apéndice D: Confiabilidad del instrumento.....	58
Apéndice E: Consentimiento informado.....	59
Apéndice F: Matriz de consistencia.....	60

Resumen

El liderazgo interpersonal posee un vínculo considerable con la administración emocional y con mejorar las capacidades de discernir y dar respuesta, de forma oportuna, al carácter, motivación interna, anhelo y estado de ánimo de los colaboradores o subordinados. En este estudio, el objetivo será determinar el liderazgo interpersonal de enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022. El estudio tendrá un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal de tipo descriptivo simple. La población y muestra está constituida por 40 enfermeras gestoras, considerando un muestreo censal. Como técnica se considerará la encuesta y como instrumento un cuestionario de autoevaluación individual de Liderazgo Interpersonal diseñado por David Fischman; y posee una V de Aiken total de 1 y para la confiabilidad de 0.861; además, se compone de dos secciones trabajo en equipo y destrezas gerenciales.

Palabras clave: liderazgo interpersonal, trabajo en equipo, destrezas gerenciales.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Planteamiento del Problema

El liderazgo en enfermería ha sido significativamente analizado a lo largo del tiempo como una habilidad imprescindible y un medio de acción a ser ejercida por expertos. Se ha distinguido como un proceso de influir a los demás y de facilitar el logro de las metas profesionales e institucionales, basado en relaciones conductuales que integran el entrenamiento, la mejora de las habilidades individuales, las adaptaciones al trabajo, el reconocimiento del otro y sus habilidades encaminadas al compromiso entre el cliente interno y la organización (Barría,2020).

En los últimos años la pandemia en el sector de salud ha resaltado de manera conmovedora el papel fundamental que desempeñan los enfermeros. En el informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) declaró que sólo el 53% de los estados tienen un programa nacional de desarrollo de liderazgo en enfermería, de los cuales la mayoría se encontraban en las regiones de África y el Este del Mediterráneo. Se cito la falta de confianza como un impedimento para asumir roles de liderazgo. Los encuestados indicaron que tuvieron éxito, porque ganaron confianza con el tiempo y la experiencia, así mismo revelaron el deseo de una mayor preparación para el liderazgo en forma de tutoría y aprendizaje para aumentar su confianza y compromiso.

La OMS ve la necesidad de invertir en la educación para las mejoras laborales fortaleciendo el liderazgo. Del mismo modo, el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) 2020 señala que los gobiernos deben generar más inversiones en capacitar continuamente al personal de enfermería, para generar y ocupar los puestos de trabajo disponibles; además, considera clave fomentar el liderazgo para asegurar que haya suficientes expertos con las competencias necesarias para construir un sistema de salud equitativo, sostenible y eficaz.

Kennedy (2020) menciona que el liderazgo es la clave, puesto que si no hubiera líderes con buena preparación y formación, la enfermería se iría desviando inevitablemente de sus principios.

En Colombia, Ángel y Peña (2021) investigaron y encontraron que los participantes insisten que el conflicto para el liderazgo y empoderamiento es la falta de transparencia, de la profesión de enfermería en el país, la gran carga de trabajo y el escaso tiempo libre.

En el contexto peruano, los resultados obtenidos por Flores (2022) fueron que el 40.3 % percibía un nivel medio de habilidad gerencial de los jefes de enfermería. En Lambayeque, Guevara (2018) sostiene que las enfermeras ven al rol gerencial como un exceso de trabajo, falta de liderazgo, comunicación inapropiada, falta de remuneración adecuada, falta de trabajo en equipo, falta de motivación y gestión inadecuado de los recursos humanos

En el lugar de estudio se observó que las coordinadoras y supervisoras de enfermería asumen el liderazgo en los servicios de hospitalización, hay muchos problemas en el trabajo diario: individualismo, alta rotación de personal hacia las zonas COVID, incremento de la carga laboral, la preocupación del personal por riesgo de contagio, estrés, ansiedad, agotamiento del personal, carencia de autonomía, interrelaciones de poder, las gestoras manifiestan falta de tiempo para las reuniones y de líderes para promover y trabajar en equipo.

Por todo lo antes expuesto se plantea la siguiente pregunta de investigación.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es el nivel liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022?

Problemas Específicos

¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022?

¿Cuál es el nivel de destrezas gerenciales enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022?

Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022.

Objetivos Específicos

Identificar el nivel del trabajo en equipo de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022.

Identificar el nivel de las destrezas gerenciales de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022

Justificación

Justificación Teórica

Por su relevancia teórica, es fundamental y permitirá brindar mayor conocimiento respecto al liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras; por lo tanto, con el propósito de comprobar cuál es el nivel de liderazgo, se construirá el sustento teórico a través de la revisión de fuentes bibliográficas actuales y confiables, que abordan cada variable de estudio.

Asimismo, se ha elaborado con el fin de que los hallazgos a obtener, promuevan la toma de decisión oportuna y propicia, por parte de los directivos.

Justificación Metodológica

El instrumento será fundamental para recabar información y subsiguiente a ello la examinación de los datos que se obtengan, los mismos que van a ser fundamentados por el método científico, para que así la indagación sea válida y confiable, debido a que el tema de liderazgo es clave en la organización del área de enfermería.

Justificación práctica y social

El desarrollo de esta investigación será de beneficio para las enfermeras gestoras, ya que proporcionará una conducta reflexiva sobre el liderazgo interpersonal. De igual forma los resultados del estudio estarán a disposición de las autoridades de las instituciones donde se realizará el estudio, para que en base a la realidad encontrada se puedan diseñar planes de mejora y así capacitar sobre los beneficios del liderazgo interpersonal.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas Teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Habib et al. (2020) realizaron un artículo de Investigación titulada “Effectiveness of Interpersonal Leadership for Engagement and Task Performance of Nurses” Pakistan. Objetivo fue examinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el desempeño de tareas. Fue un estudio transversal. La Población de este artículo de investigación fue 336 quedando como muestra final 283 encuestas realizadas a enfermeras. Dando como resultado la relación entre Liderazgo interpersonal y compromiso laboral ($\beta = .784, p < .001$) así como el compromiso laboral y desempeño laboral también fueron positivas y significativas. Llegándose a la conclusión que los enfermeros perciben que el liderazgo interpersonal puede mejorar significativamente el desempeño de sus tareas, además no hubo diferencias significativas entre las enfermeras del sector público y privado sobre el liderazgo interpersonal y su relación con el compromiso laboral y el desempeño de tareas.

Valera et al. (2020) “Habilidades gerenciales desde la perspectiva de las enfermeras en el contexto hospitalario”. Cuyo objetivo fue describir la percepción de los enfermeros sobre las competencias gerenciales en el contexto hospitalario. El método de estudio empleado fue descriptivo, con una muestra de 25 enfermeras del noroeste de Paraná. Se utilizó un instrumento compuesto por preguntas de caracterización sociodemográfica y dirigido a la percepción de la importancia de las habilidades gerenciales en la práctica de enfermería. Como resultado, el dominio liderazgo obtuvo una puntuación de 44,84 (DE \pm 0,8), comunicación de 14,52 (DE \pm 1,32), toma de decisiones de 16,12 (DE \pm 3,2) y planificación y organización de actividades de 17,24 (DE \pm 1,56). Concluyendo que los enfermeros perciben las competencias gerenciales determinadas por la formación como esenciales en su ejercicio profesional en los hospitales.

Valentim et al. (2020) examinaron la información para formular el artículo titulado “Percepción de los profesionales de enfermería sobre el trabajo en equipo”. Su objetivo fue conocer la percepción de los profesionales de enfermería sobre el trabajo en equipo. Este fue un estudio transversal, exploratorio, llevado a cabo en un gran hospital general privado de la ciudad de São Paulo. La muestra estuvo constituida por 63% de técnicos de enfermería y 37% de enfermeros. Los resultados alcanzados fueron en cuanto al trabajo en equipo, el 95% estuvo de acuerdo en tener buenas relaciones con los compañeros, recibir ayuda cuando está ocupado y corresponder. En cuanto a los beneficios del trabajo en equipo, el 99,1% coincidió en que la colaboración entre compañeros de trabajo facilitó la asistencia; el 94,6%, que redujo el tiempo de respuesta a las llamadas; El 96,4%, que el resultado del trabajo en equipo fue el merecimiento agrupado. Concluyendo que los expertos de enfermería reconocen los beneficios del trabajo en equipo.

Ramírez (2018) llevo a cabo un trabajo de investigación titulado “Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital universitario Dr. Ángel Larralde” Bárbula. El cual tuvo como objetivo general fue analizar el nivel de conocimiento sobre competencias gerenciales en las enfermeras supervisoras La metodología fue un enfoque cuantitativo descriptiva de diseño no experimental, de campo y transeccional. La muestra estuvo conformada por 21 enfermeras, se aplicó un cuestionario estructurado de 34 ítems, con respuestas dicotómicas, validado por un panel de 3 expertos, y se determinó su confiabilidad aplicando el coeficiente de confiabilidad alfa de Crombach de 0.97. Los resultados fueron que el nivel académico predominó la licenciatura con un 66,67%, en cuanto al cargo, predominó las enfermeras nivel III 85,71%. Todas las encuestadas afirmaron que escuchan con atención los planteamientos que hace el personal, en el indicador liderazgo, el 80,95% de las profesionales afirmaron que exhiben habilidades de liderazgo ante el personal de enfermería, un 85,71% dijo que influyen positivamente en la conducta del personal de enfermería. Las conclusiones fueron que la mayoría de los supervisores de enfermería conocen sobre las

competencias gerenciales, en sus indicadores, escucha activa, verbal, habilidades interpersonales, liderazgo y trabajo en equipo, fomentando un clima de confianza, pero presentan debilidades en la repetición de mensajes orales por escrito.

López (2018) en su estudio cuyo título es “Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería” Zaragoza-España. Cuyo objetivo ha sido demostrar que la calidad de las relaciones interpersonales Supervisora-Enfermera se relacionan con resultados beneficiosos para la organización. Metodología: Tipo del estudio Descriptivo transversal. Población: 3628 enfermeras y 202 supervisoras y la muestra fue de 2541 enfermeras, 192 supervisoras y 2500 díadas emparejadas. Instrumento: se consideró el cuestionario para describir la calidad de la interacción entre enfermeras, particularmente Líder-Miembro desde la consideración del líder y Líder-Líder. Resultados: se comprobó que las enfermeras de los nosocomios aragoneses, en una escala de 0 a 10, obtuvieron: 7,63 respecto a Comportamientos Cívicos Organizacionales, 6,70 en cuanto al empoderamiento, 6,70 en el Intercambio Líder-Miembro desde la perspectiva de la supervisora. Asimismo, obtuvieron: 6,35 en empoderamiento, 6,70 en el Intercambio Líder Miembro desde la perspectiva de la enfermera; y, por último, obtuvieron 5,87 en Compromiso, 5,80 en Satisfacción, 3,88 en el Apoyo Organizacional Percibido y, 3,38 en las intenciones de rotación. Conclusiones: la interacción enfermera-supervisora en las entidades de salud públicas aragoneses se encuentran en un nivel moderado, contrastándose con la importante necesidad de evaluar y optimizar las habilidades de supervisión, y rediseñar el rol de la Supervisora de Unidad de Enfermería.

Antecedentes Nacionales

Valenzuela (2020) realizó un trabajo de investigación titulado “Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales de las enfermeras jefes y la satisfacción de los profesionales de enfermería del Hospital Regional Cusco. Utilizó la

metodología cuantitativa de alcance no experimental y correlacional. Su muestra estuvo constituida por 216 trabajadores del hospital entre jefes y personal de enfermería. Se aplicó el instrumento de la encuesta para las habilidades gerenciales. Los resultados arrojaron que el 45.3% obtienen un nivel medio de habilidades gerenciales, el 30.2% un nivel bajo. En relación a satisfacción laboral el 40.3% de las encuestadas obtuvo un nivel medio, mientras que el 29.5% solo tiene un nivel alto satisfacción. Se concluye que las habilidades gerenciales de los jefes de enfermería afectan de significativamente a la satisfacción del trabajo profesional de enfermería.

Gonzales (2019a) realizó un trabajo de investigación 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". Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo personal con el liderazgo interpersonal. La Metodología fue de tipo y nivel descriptivo con enfoque cuantitativo de corte transversal con diseño correlacional. La técnica de estudio fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron el cuestionario tanto para la variable liderazgo personal y liderazgo interpersonal- La población y muestra estuvo constituida por 43 enfermeros y el análisis estadístico para la prueba de hipótesis utilizado fue la estadística Rho de Spearman para el esquema descriptivo la tabla y graficas de frecuencias. Resultado el 20,9 % de las encuestadas se encuentra en el nivel bajo, el 60,5 % poseen la variable liderazgo personal en un nivel regular y posteriormente el 18,6% se encuentra en un nivel alto. En relación a la variable de liderazgo interpersonal el resultado fue que el 30,2% de los encuestados se encuentran en un nivel bajo, el 62,8% se encuentran en un nivel regular y últimamente el 7,0% se encuentra en un nivel alto: Conclusión se determinó que existe muy buena correlación, positiva significativa entre el liderazgo personal y el liderazgo interpersonal.

Morales (2019) realizó un trabajo de investigación titulado "Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público" cuyo objetivo ha sido determinar la relación entre el liderazgo interpersonal y el clima organizacional percibida

por los profesionales de enfermería del Hospital II-E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari de Huánuco. Ha sido un análisis con enfoque cuantitativo, de tipo relacional, descriptivo. Población ha sido 43 enfermeras seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico. La técnica de recolección de información fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de liderazgo interpersonal y clima organizacional, los resultados evidenciaron que el 55,8% de los encuestados consideraron que predomina el liderazgo interpersonal en un nivel medio, 34,9% consideró que en un nivel alto y 14% bajo. Respecto al trabajo en equipo el 85,1% el 44,2% que predominan las habilidades gerenciales. Clima organizacional 55,8% por mejorar y el 9,3% no saludable. Se concluyó que el liderazgo interpersonal y clima organizacional que percibieron los encuestados se asocian de manera significativa.

Ruiz (2018) realizó un estudio titulado “Actitud de la enfermera asistencial hacia el trabajo en equipo, hospital regional Manuel Núñez Butrón, Puno”. El objetivo fue determinar la actitud de la enfermera asistencial hacia el trabajo en equipo. Fue un estudio de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo de diseño transversal y descriptivo simple, la muestra fue conformada por 46 enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de hospitalización. La técnica utilizada fue la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario. Los resultados del estudio demostraron que el 55% de las enfermeras asistenciales tienen postura desfavorable hacia el trabajo en equipo. Conclusión, que la mayoría de las enfermeras asistenciales tienen una actitud desfavorable hacia el trabajo en equipo.

Ticse y Paucarchuco (2018) realizaron un estudio titulado “El liderazgo personal y liderazgo interpersonal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital I río negro de Essalud, provincia de Satipo. El objetivo fue determinar si existe una correlación entre las variables liderazgo personal y liderazgo interpersonal de los profesionales de enfermería, siendo el estudio correlacional, tipo y nivel de investigación fue descriptivo. La técnica utiliza fue la encuesta y como instrumento el cuestionario tanto a la variable liderazgo personal y liderazgo interpersonal. La población y muestra a 16 profesionales de enfermería siendo así

una muestra censal. Resultados el 50% de los profesionales poseen un moderado liderazgo personal y liderazgo interpersonal. Conclusiones: el liderazgo personal esta significativamente relacionado con el liderazgo interpersonal.

Marco Conceptual

Liderazgo Interpersonal

El liderazgo interpersonal se define como una expresión personal que genera cambios y puede enriquecer la vida de los demás. El ecuánime principal de este tipo de líder, que debe tener importantes destrezas de comunicación (Perez,2022).

Bradt (2020) menciona que se trata de atraer y admitir que los demás se formen de lo mejor posible en equipo para lograr un designio participativo.

Para David Fischman (2017) esto es lo que se logra después del liderazgo personal, cuando las personas dominan la comunicación, aprenden a liderar a los demás, a darles responsabilidades, gestionar el trabajo en equipo y a servir a sus seguidores. El liderazgo interpersonal conforma un elemento de gran relevancia en la efectividad gerencial, resalta a la gente y sus magnitudes biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales conforman una unidad que interactúa con su entorno. El liderazgo interpersonal no solo busca unificar funciones, sino que busca la parte humanística de crear empatía para mejorar la eficiencia de los procesos, también se asocia con el respeto entre el equipo interdisciplinario y escucha activamente las necesidades del empleador, creando también como entorno de trabajo adecuado.

Las Competencias de Liderazgo Interpersonal.

Según Fischman (2020a) estas son:

Manejo de conflictos, que involucra la capacidad de confrontar conflictos en el tiempo y resolverlos de una forma a constructiva.

Trabajo en equipo, que involucra saber instalar equipos de trabajo para que funcionen de manera óptima y manejar reuniones efectivas.

Generar confianza, que implica actuar con transparencia y poner en claro expectativas con los individuos.

Solicitar y dar feedback, que involucra tener las capacidades para saber solicitar feedback con base sobre lo que se desea.

Dimensiones 1. Trabajo en equipo.

El trabajo en equipo muestra el carácter individualista de nuestras propias limitaciones. Se ha demostrado que trabajar en equipo gestiona las habilidades laborales como comunicación interpersonal efectiva, aprendizaje en equipo, funcionamiento de conflictos, entre otras (Fischman, 2020b).

Por consiguiente, el trabajo en equipo necesita de la fluidez de los recursos, las capacidades de los integrantes para conseguir las metas, obviamente que si fracasa un componente desafortunadamente los resultados no van a ser los esperados y evidenciará que no existe trabajo en grupo en esa organización (Lorenzo, 2019).

Al respecto, el rol del personal de enfermería se fundamenta en el trabajo en conjunto. Los enfermeros reconocen que cada integrante del equipo es importante y aportan sus especificidades (Ayuso, 2017).

Se refiere a las capacidades de dar reconocimiento al apoyo que puede brindar cada miembro de la empresa y el interés por retribuirlo mediante agradecimiento en público e incentivos; además, se divide en subdimensiones:

Definición de Metas Claras.

Habilidad de diseñar y hacer saber las metas en común, que sean medibles y desafiantes para el equipo (Andrés, 2020).

Soporte Asumiendo un Papel Gerencial.

Destrezas para supervisar de manera cercana a los integrantes del equipo sin parecer invasivo, y para impulsar comunicaciones no jerárquicas, mediante el ejemplo y derribando los

límites en la organización. Asimismo, incluye detectar cuando es necesario implementar un estilo directivo o participativo (Esterkin,2019).

Asignación de Prioridades.

Capacidad de reconocer y jerarquizar las actividades relevantes para manejar asertivamente las actividades que desarrolla el equipo; promocionar el trabajo en equipo forma parte de los roles individuales y profesionales (Rios,2022).

Asignación a los integrantes del equipo: Medida en la que brinda tiempo a colaborar con cada miembro que integra el equipo, controlar su desarrollo, conocer e impulsar su potencial y atender de manera eficaz según las circunstancias (Tumbaco-Quimiz et al.,2021).

Valoración de las contribuciones: Capacidad de reconocimiento de los aportes que los individuos en la organización brindan y de preocuparse por retribuirlo de forma correcta por medio de reconocimientos, reconocimientos públicos y estímulos (Espinoza y Jara, 2017).

Dimensión 2. Destrezas gerenciales.

Las destrezas gerenciales son las propiedades primordiales que debe tener un líder, coordinador para el funcionamiento de sus funciones, y están relacionadas con factores físicos (salud, capacidad, tratamiento) y mentales (capacidad de aprendizaje). Indagación, comprensión, vitalidad y adaptabilidad.), Moral, educación (conocimientos generales) más allá del trabajo realizado, técnica (conocimiento general de los trabajos realizados) y experiencia (Cainicela y Palomino, 2017).

Las capacidades para ser un líder en el campo profesional de enfermería pueden generar una influencia que inspire a otros a trabajar hacía metas particulares y organizacionales. Un individuo con cualidades y propiedades concretas para transformarse en un líder (McGhee, 2019).

Las subdimensiones de las destrezas gerenciales incluyen:

Comunicación.

Se refiere a las capacidades de escuchar a los otros y entenderlos, incluye el reconocimiento verbal, reflejando un efecto positivo, lo que refuerza la motivación de los individuos y el trabajo en grupo a través de un trueque efectivo de información adecuada e importante con los interesados (Martins, 2022).

Destreza Cognitiva.

Adaptarse y ajustarse al cambio y gestionarlos para resolver los inconvenientes, mediante la correcta aplicación de la percepción y el juicio para guiar un plan y/o acción en un ámbito que sobrelleva cambios continuos (Ross,2021).

Liderazgo.

Destreza elemental para instruir actividades de un conjunto de individuos que establece trayectoria, contribuyendo costo y hacia una meta en común (Quintana, 2021).

Dirección.

Es la gestión positiva de las ocupaciones, con el desarrollo y uso del factor humano, económicos, materiales, intelectuales e incluso recursos inmateriales (Chiesa,2018).

Certeza.

Capacidad del beneficio de los efectos deseados, utilizando los bienes, mecanismo y tecnología conveniente en cada una de las ocupaciones de gestión (Vásquez,2020).

Profesionalismo.

Es el ente moralista, no intentando encontrar el beneficio individual sino el de la asociación (Clavijo,2023).

Negociación.

Se debería conservar un dialogo sincero con los individuos que desarrollan las labores, todos deben tener un objeto en común, la interacción debería ser de sumisión recíproco y de participación (Flores,2022).

Toma de elecciones: los líderes tienen que tener la capacidad de examinar, evaluar, juntar opciones y tener en cuenta los cambios, para de esta forma al final descubrir las resoluciones legítimas y tomar la buena disposición (Hernandez,2018).

Gestión por Competencias.

Todos los jefes deberían llevar a cabo un plan para intentar desde los medios accesibles, reducir costo a la compañía y a la sociedad (Chiesa,2018).

Variedad Cultural.

La internacionalización de los negocios ha acrecentado el valor de comprender la conducta empresarial universal. Se comercia con otros países que tienen tradición, virtudes, entre otros (Oliva et al.,2020).

Encargar.

El líder tendrá que ser capaz de delegar, debe tener claro que va a poder conseguir más si labora juntamente con el equipo, o sea, el esfuerzo de conjunto constantemente es mucho más grande que el individual (Martins,2022).

Capacidad de Mando.

Tiene que ser capaz de usar su autoridad sin ser bastante blando, pues si no los ayudantes le perderían el respeto, ni bastante duro ya que produciría un mal clima gremial (MacArthur,2021).

Liderazgo en Enfermería

La enfermera como líder se enfrenta a desafíos, ya que desempeña funciones de gestión, educación continua y prestar cuidados de salud; por lo tanto, le corresponde asumir prácticas respecto a la administración de los servicios de enfermería. En tal sentido, cuando una profesional de enfermería ocupa cargos de gestión y liderazgo en el sistema de salud, debe adaptarse a los cambios que surjan en el mismo y contar con una vasta gama de conocimientos y habilidades (Márquez y Auccasi, 2021).

El líder en enfermería es un comunicador, capaz de promover, guiar y laborar en grupo, asumido con valores individuales con ahincó, persistencia, valor, empeño, firmeza. Pese a las diversas posiciones existentes sobre el liderazgo, ha surgido suficiente evidencia y consenso sobre que un buen jefe se sustenta sobre la base de su entendimiento y experiencia. Son claves para el liderazgo: la función de valoración, estudio e identificación de inconvenientes; la iniciativa de nuevos proyectos y su estudio crítico, y la función de discutir los resultados logrados y de conseguir conclusiones eficaces (Zabalegui, 2018).

Habilidades del liderazgo en enfermería.

Estas son:

Trabajo de equipo.

Es otra de las funcionalidades relevantes del jefe en enfermería. Como no es recurrente hacer esta clase de trabajo, gracias al hábito y la rutina, debería iniciarse por modificar los modelos y las cualidades recientes en la práctica de la enfermería (Gomez, 2020a).

Retroalimentar.

Las actividadespreciadas de las enfermeras requieren del aprendizaje constante y debe garantizarse de se hace lo posible por alcanzar las metas planteadas y satisfacer al cliente externo (Cordova y Romero, 2019).

Apoyo.

El liderazgo en enfermería involucra reconocer que las enfermeras tienen una vida personal y familiar que puede dañar su rendimiento; por lo que se considera necesaria la orientación y aceptación en las actividades que permitan un desenvolvimiento empático cuando existan problemas simples o complejos (Lozano,2022).

La confianza. En el contexto de enfermería amerita que el jefe brinde la seguridad a sus colaboradores. Se manifiesta una vez que se reconoce que el trabajo técnico es fundamental e imprescindible; sin embargo, también lo es el trabajo profesional. Por tanto, sea cual sea el

nivel de estudios, representa un aporte por los conocimientos y experiencias en la atención de los pacientes (Rodríguez, 2022a).

Teorías del liderazgo de Enfermería.

Tipos de liderazgo según la formalización.

El liderazgo tiene diversas clasificaciones, la principal y más simple es según su formalización dentro de la empresa y pueden considerarse:

Liderazgo Formal.

De la Responsabilidad por Cargo o Denominación. En la situación del sistema sanitario, la jefatura de servicios, la supervisión, coordinadoras, la jefatura de conjunto o el director. El entorno asociado a un cargo directivo y por consiguiente con las asignaciones de responsabilidades, por la que se reconoce al ser que lo ostenta (Rodríguez, 2022b).

Liderazgo Informal.

Es uno que apareció en el grupo. Aquellos que son llamados "influencers" entran en esta categoría, quienes, mediante sus acciones y poderes, afectan el comportamiento del resto del personal (Ferrer, 2019a).

Tipos de liderazgo según Max Weber.

Max Weber, fue el primero en abordar, en su dificultad, el término de carisma. Weber es el gran teórico del carisma. El primero en llevar a cabo de una forma clara el término, en resaltar su trascendencia y analizarlo en hondura. Su teoría de las construcciones de autoridad lo llevaron a clasificar a las empresas en términos de interrelaciones de autoridad en éstas. Esto entregó pie a una inquietud elemental, por qué las personas obedecen directivas, por qué la población hace lo cual se le dice (Khamlichi, 2021).

Para afrontar tal problemática, Weber excluyó del poder, la destreza para forzar a la población a obedecer sin atender a su resistencia, y autoridad, donde las directivas son obedecidas de manera voluntaria por esos que las permanecen recibiendo. El liderazgo bajo los señalados por Max Weber se presenta en 3 tipos diferentes, desde el que es práctico, tenaz

y comprensivo, hasta el que es más opresivo y tirano. El jefe no debe olvidar que la razón de su grupo es hacer mejoras y para eso debería tomar en consideración las necesidades de los otros (Ferrer,2019b).

En este orden de ideas, Weber señala los siguientes tipos de liderazgo:

El jefe carismático. Es aquel al que sus seguidores le atribuyen alguna condición o poder superior que, al resto, pues tiene como destreza el generar fervor. Estos tienen la tendencia de creer mucho en sí mismos y menos el equipo con el que cuenta y suele generar problemas, por lo que una acción estratégica o la empresa en su totalidad podrían colapsar cuando el líder abandona su equipo. (Almeida de Moura et al., 2019).

El Jefe Clásico. Es aquél que adquiere su poder porque lo hereda, bien sea por cultura o por su nivel jerárquico, por un cargo de gran relevancia, o por pertenecer una familia de renombre, que ha adquirido el poder generacionalmente (Gomez,2020b).

El jefe legal se define como aquel que asciende al poder debido a elementos democráticos o seleccionado porque demuestra habilidades que lo califican como experto en el área. Este tipo es el que usualmente se presenta en el sector político y de las empresas privadas en las que se aplica el modelo burocrático, donde la selección se establece mediante un sistema de normativas determinadas (Flores,2021).

Weber postula que los aspectos que caracterizan a un líder son los siguientes:

El jefe debería tener el carácter de un integrante, o sea debería pertenecer al grupo que encabeza compartiendo con los demás miembros los patrones culturales que hay (Casanova, 2020).

Cuenta con una mentalidad abierta y se adecúa a los cambios, pues se adapta a estos.

Es proactivo. La proactividad se fundamenta en el desarrollo consciente de planes activos en aras de mejorar las oportunidades para la institución o empresa (Bolufer, 2022).

Existen varios tipos de liderazgo ejemplo autocrático, transformacional y el liderazgo interpersonal que se define como la capacidad de influir en los demás, con el fin de lograr cada

objetivo en común, considerando como este se logra a través de la comunicación efectiva, dominio de sus colaboradores a cargo y tiene dos variables donde una examina la habilidad para llevar a cabo el trabajo en equipo y la otra para adquirir destrezas gerenciales. Se identifica con la flexibilidad, el respeto y la tolerancia (Muñoz, 2019).

El liderazgo interpersonal no solo busca unificar funciones, sino que busca la parte humanista de crear empatía para mejorar la eficiencia de los procesos, también se preocupa de generar el respeto entre el equipo multidisciplinario y escuchar activamente sobre las necesidades del empleador creando así un ambiente de trabajo adecuado (Ferrer, 2019c).

Bases Teóricas

La presente investigación se basa en la Teoría de Hildegard E. Peplau, de las relaciones interpersonales. Según Martínez (2020) esta teoría identifica cuatro etapas de la relación enfermera-paciente: orientación, identificación, exploración y resolución.

El método conceptual de las interrelaciones interpersonales está destinado a desarrollar las funciones del enfermero. Peplau determina la enfermería como el proceso interpersonal que funciona colaborativamente con los procesos humanos que hacen viable la salud para las personas y sociedades en general. Para la creadora la comunicación humana, las reacciones expertas, la información son los recursos centrales del cuidado pues la enfermera es un profesional, con entendimiento, competencia que se traduce en servicios que los pacientes necesitan o requieren dada su condición para los cuales la enfermera puede proveer intervenciones idóneas.

El conocimiento y práctica de las relaciones interpersonales está comprobado que ayuda a mejorar la salud por que evitan conflictos, estrés y la ansiedad que resquebrajan la salud del profesional antes ya mencionado (Condori y Mamani, 2019).

Capítulo III

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

La investigación será realizada en un hospital de Lima Sur ubicado en Villa María del Triunfo, cuenta con 25 especialidades, de las cuales 14 son médicas y 11 quirúrgicas, radiodiagnóstico y diagnóstico biomédico. Asimismo, poseen modernos equipos digitales, sistema de información y la tecnología de comunicaciones que hacen posible aligerar y optimizar el cuidado del seguro. Asimismo, ambos hospitales disponen más de 200 camas en el área de hospitalización, 7 quirófanos, 3 salas de partos y más de 80 salas de consulta.

Población y Muestra

Población

La población estará compuesta por 40 enfermeras gestoras.

Muestra

Será de tipo censal, se tomará la misma cantidad para la recolección de información y estos serán integrados por todas las enfermeras gestoras. Hernández, define que la cantidad de la muestra censal es igual a la población, por lo que se utiliza esa clasificación cuando la población es relativamente pequeña, es decir, la relación exhaustiva de cada unidad de la población. (Hernández et. al, 2018).

Criterios de Inclusión.

Todas las enfermeras administrativas con más de 06 meses en el cargo
Licenciados de ambos sexos que acepten participar de forma voluntaria en la
investigación

Criterios de Exclusión.

Enfermeras con menos de 06 meses en el cargo
Enfermeras con periodo de licencia, vacaciones.

Tipo y diseño de investigación

El enfoque del estudio es cuantitativo, pues se usará la recolección y análisis estadístico de los datos para comprobar la variable basándose en la valoración numérica y estadística, para así entablar lineamientos de conducta y comprobar teorías. Descriptivo, pues se va estar presentado en un determinado hecho y darán respuesta a las interrogantes. De corte transversal, se estudiará la variable en un definido instante. Diseño no experimental realiza sin manipular deliberadamente la variable (Hernández et. al, 2018).

Identificación de la variable

Variable: Liderazgo Interpersonal

Operacionalización de la Variable

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala
Liderazgo Interpersonal	Habilidades para influir positivamente sobre los demás para el logro de fines valiosos comunes, en donde se desarrolla la comunicación, entrega de poder, dominio del equipo y a servir a sus seguidores (Torres-Mojica, 2020).	<p>Las habilidades interpersonales que se medirán por las puntuaciones obtenidas en cuestionario de 50 ítems repetido en 2 dimensiones.</p> <p>Trabajo en equipo y habilidades gerenciales</p> <p>Muy bajo: 25-49 puntos</p> <p>Bajo: 50-69 punto</p> <p>Moderado: 70-89 puntos</p> <p>Alto: 90-109 puntos</p> <p>Muy alto: 110-125 puntos</p> <p>Muy bajo: 25-45 puntos</p> <p>Bajo: 46-65 punto</p> <p>Moderado: 66-85 puntos</p> <p>Alto: 86-105 puntos</p> <p>Muy alto: 106-125 puntos</p>	<p>Trabajo en equipo</p> <p>Destrezas Gerenciales</p>	<p>Definir metas claras.</p> <p>Asumir papel gerencial.</p> <p>Asignar prioridades.</p> <p>Dedicarse a los miembros del equipo.</p> <p>Valorar las contribuciones.</p> <p>Infundir pasión en los miembros del equipo.</p> <p>Dar críticas constructivas.</p> <p>Equilibrar liderazgo y administración.</p> <p>Honestidad.</p>	Ordinal

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica a emplear será la encuesta, y como instrumento un cuestionario para valorar el Liderazgo Interpersonal, propuesto por David Fischman (Ver en anexo: Apéndice A) que es de autoevaluación individual y consta de dos partes: Trabajo en equipo y Destrezas gerenciales. Cabe mencionar que cada sección se compone de 25 ítems, redactados de forma cerrada con 5 alternativas de respuesta (5 totalmente de acuerdo a 1 totalmente desacuerdo, para medir la manera de pensar o actuar y 5 muy frecuente a 1 poco frecuente o nunca, para valorar la frecuencia de determinada circunstancia).

Libro de códigos y sistema de calificación de la escala de autoevaluación

Trabajo en Equipo

Sus dimensiones:

Definir metas claras: ítems 1,6,11,16 y 21

Dar soporte asumiendo un papel gerencial: 2,7,12,17 y 22

Asignar prioridades: 3,8,13,18 y 23

Dedicarse a los miembros del equipo: 4,9,14,19 y 24

Valorar las contribuciones: 5,10,15,20 y 25.

Instrucciones:

Para el trabajo en equipos, en los ítems 4, 7, 15, 18, 20 y 25, considere 5=

1,4=2,3=3,2=4,1=5

Para obtener el puntaje parcial de cada subdivisión, sume los puntajes de cada ítem.

Para obtener el puntaje total de cada dimensión, sume los cinco puntajes parciales.

Interpretación:

Escala	Puntajes parciales	Puntaje total
Muy bajo	5 – 9 puntos	25 – 45 puntos
Bajo	10 – 13 puntos	46– 65 puntos
Moderado	14 – 17 puntos	66 – 85 puntos
Alto	18 – 21 puntos	86 – 105 puntos
Muy alto	22 – 25 puntos	106 – 125 puntos

Destrezas Gerenciales

Sus dimensiones:

Infundir pasión en los miembros del equipo: ítems 1,6,11,16 y 21.

Crear un clima de incentivos apropiados: 2,7,12,17 y 22.

Dar críticas constructivas: 3,8,13,18 y 23.

Equilibrar liderazgo y administración: 4,9,14,19 y 24.

Honestidad: 5,10,15, 20 y 25.

Instrucciones:

Para las destrezas gerenciales, en los ítems 1, 3, 4, 10, 12, 13, 14 y 15, considere 5=1,4= 2,3= 3,2= 4,1=5.

Para obtener el puntaje parcial de cada subdivisión, sume los puntajes de cada ítem.

Para obtener el puntaje total de cada dimensión, sume los cinco puntajes parciales.

Interpretación:

Escala	Puntajes parciales	Puntaje total
Muy bajo	5 – 9 puntos	25 – 45 puntos
Bajo	10 – 13 puntos	46– 65 puntos
Moderado	14 – 17 puntos	66 – 85 puntos
Alto	18 – 21 puntos	86 – 105 puntos
Muy alto	22 – 25 puntos	106 – 125 puntos

Nivel de Liderazgo Interpersonal

Una vez obtenidos los resultados para cada cualidad y para obtener el resultado total de liderazgo Interpersonal se procedió a:

Paso 1: Sumar los puntajes obtenidos en trabajo de equipo y destrezas gerenciales.

Paso 2: Para interpretar los puntajes totales del nivel del liderazgo interpersonal empleamos la siguiente escala:

Interpretación:

Escala	Puntajes parciales	Puntaje total
Muy bajo	25 – 49 puntos	50 – 99 puntos
Bajo	50 – 69 puntos	100 – 139 puntos
Moderado	70 – 89 puntos	140 – 179 puntos
Alto	90 – 109 puntos	180 – 219 puntos
Muy alto	110 – 125 puntos	200 – 250 puntos

El instrumento del estudio fue utilizado en las siguientes investigaciones:

Daza (2020), donde la confiabilidad fue establecida por consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach, evidenciando que un valor de $\alpha = .896$ para la dimensión trabajo en equipo y $\alpha = .915$ para las habilidades gerenciales.

Asimismo, Cainicela y Palomino (2017) obtuvieron con coeficiente de confiabilidad 0,929 considerando que el instrumento es confiable para el estudio.

Y, cabe mencionar a Gonzales (2019b) con un resultado del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach fue mayor de 0,8 es decir $0.995 > 0.8$, por ello la fiabilidad se encuentra en el nivel alto.

Validez y Confiabilidad

El instrumento fue presentado a 5 jueces de expertos en gestión de los servicios de salud y enfermería. Asimismo, su confiabilidad fue terminada mediante alfa de Cronbach. En tal sentido se consideró la prueba piloto aplicada a 10 profesionales de enfermería para determinar la fiabilidad, misma que fue de 0.861, considerando así que el cuestionario es confiable para el estudio.

Proceso de Recolección de Datos

Para la recolección de datos, se solicitará la autorización respectiva a través una solicitud a la dirección médica del complejo hospitalario, para luego proceder a coordinar con la dirección de enfermería, supervisores de enfermería y coordinadores de enfermería. Previo a la

recolección de datos, ellos recibirán el consentimiento informado para su participación en el estudio. La recopilación de datos se realizará entrevistando a las enfermeras gestoras durante su evaluación de desempeño anual por parte de la dirección de enfermería en el mes de diciembre. A cada uno de las participantes se le explicará previamente el motivo del estudio, se les orientará sobre cómo responder la encuesta, y ellos tendrán 30 minutos para contestar las preguntas descritas.

Procesamiento y Análisis de Datos

Asimismo, utilizarán hojas de cálculo del programa Microsoft Excel donde se vaciarán en primer lugar los datos obtenidos de cada encuesta y para realizar el análisis e interpretación de los resultados se hará uso de las tablas de frecuencia extraída del software estadístico SPSS versión 28, se realizará el análisis estadístico a través de los porcentajes y frecuencias para presentar en gráficos y tablas.

Consideraciones éticas

Para la ejecución del presente estudio se considerará primordial disponer de la autorización de los directores, el consentimiento informado de los participantes; es decir del profesional de enfermería quienes se les explicará que la información será de carácter anónimo y confidencial, y con fines académicos para la consecución de los objetivos planteados.

Asimismo, se considerarán los principios éticos:

Beneficencia: principio ético de hacer el bien y evadir el mal o lo malo para el profesional de la salud. Ayuda a los demás a obtener lo cual es beneficioso para ellos, o que promueva su paz, disminuyendo los riesgos maléficis, que les puedan provocar males físicos o psicológicos.

No beneficencia: no producirá daño y prevenirlo. Incluye no asesinar, no ocasionar dolor ni sufrimiento, no crear incapacidades.

Justicia: los participantes serán tratados con absoluto respeto al derecho de elección; es decir cada participante decidirá participar o no en la investigación.

Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo Unitarios	Costo Total
Recurso Humano			
Asesor Temático	1 hora	30.00 x hora	300.00
Recursos Materiales			
Lapiceros	40	0.5	20.00
Faster	40	0.5	20.00
Folder manilo	40	0.5	20.00
Servicio			
Internet	130 horas	1.00 x hora	130.00
Fotocopias	400 hojas	0.10	40.00
Impresiones	550 hojas	0.20	110.00
Movilidad	100 pasajes	7.50	750.00
Inscripción del Proyecto (Revisor)	3	55.00	180.00
Total			1634.00

Referencias Bibliográficas

- Ferrer Arnedo, C. (2019). *Tipos de liderazgo en enfermería*. Salusplay.
<https://www.salusplay.com/blog/tipos-liderazgo-enfermeria/>
- Almeida de Moura, M., Yukari Hayashida, K., Bernardes, A., Barboza Zanetti, A.C. y Silvia Gabriel, C. (2019). Charismatic leadership among nursing professionals: an integrative review. *Revista brasileira de enfermagem*, 72(suppl 1), 315–320.
<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0743>
- Andrés Riaza, A. (2020). *7 características del trabajo en equipo exitoso*. Bizneo blog.
<https://www.bizneo.com/blog/caracteristicas-del-trabajo-en-equipo/>
- Ángel Guzmán, A. y Peña Muñoz, A. (2021). *Apreciación que tienen los profesionales de enfermería sobre el liderazgo de la profesión* [Trabajo de grado, Universidad de ciencias aplicadas y ambientales]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.udca.edu.co/handle/11158/4035>
- Ayuso, D. (14 de marzo 2017). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Bitácora Enfermera.
<https://www.bitacoraenfermera.org/liderazgo-y-trabajo-en-equipo/>
- Barría Pailaquilén, R. (2020). Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. *Cuidarte*, 9 (18). <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77577>
- Bolufer, M. (2022). *Proactividad y Liderazgo: claves para ser un líder proactivo1*.
<https://marcbolufer.com/proactividad-y-liderazgo-claves-para-ser-un-lider-proactivo/>
- Bradt, J. (2020). *Los pilares del liderazgo interpersonal: estructura, apalancamiento y confianza*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/georgebradt/2020/01/21/the-pillars-of-interpersonal-leadership--structure-leverage-and-confidence/?sh=66b2d1284310>
- Cainicela Avellaneda, M.M. y Palomino Carrión, RC. (2017). *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* [Tesis de

- maestría, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/688>
- Casanova Ferreyra, P. K. (2020). *Liderazgo bajo la percepción docente* [Trabajo académico, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/2124>
- Chiesa, C. (2018). *Diferencias entre gestión y liderazgo*. Barna Consulting Group.
<https://www.barna-consulting.com/diferencias-entre-gestion-y-liderazgo/>
- Clavijo, C. (2023). *Liderazgo: qué es, importancia y habilidades clave*. Hubspot.
<https://blog.hubspot.es/sales/guia-liderazgo-empresarial>
- Condori Barrera, D. P., & Mamani Huamani, A. P. (2019). *Intervención de Enfermería basado en el modelo de Hildegard Peplau para la formación del liderazgo en estudiantes Facultad de Enfermería - UNSA. Arequipa – 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8094>
- Cordova Cordova, D. y Romero Ramon, N. F. (2019). Efectividad de una intervención educativa para mejorar el liderazgo de enfermería en el sector gerencial de salud. In *Universidad Privada Norbert Wiener [Trabajo académico de especialidad, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional*. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/4539>
- Daza García, W.B. (2020). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en trabajadores del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56488>
- Espinoza, M. y Jara Riofrío, M.A. (2017). *El liderazgo y los equipos de trabajo*. Universidad Agraria del Ecuador.
https://www.researchgate.net/publication/349107211_EL_LIDERAZGO_Y_LOS_EQUIPOS_DE_TRABAJO

Esterkin, J. (2019, March 25). *Las cuatro dimensiones básicas de un equipo de trabajo*.

<https://www.linkedin.com/pulse/las-cuatro-dimensiones-b%C3%A1sicas-de-un-equipo-trabajo-esterkin>

Ferrer, C. (2019, August 20). *Tipos de liderazgo en enfermería - El blog de Salusplay*.

<https://www.salusplay.com/blog/tipos-liderazgo-enfermeria/>

Fischman, D. (2017). *El camino del líder: historias ancestrales y vivencias personales*.

Ediciones El Mercurio.

Fischman, D. (10 de octubre del 2020). *Capacidades y características que debe tener un buen*

líder. Effectus. <https://effectusfischman.com/liderazgo-gerencial/capacidades-y-caracteristicas-que-debe-tener-un-buen-lider/>

Flores, A. (11 de setiembre 2022). *¿Cuáles son las principales cualidades de un líder?*

Crehana. <https://www.crehana.com/blog/liderazgo-equipos/cualidades-de-un-lider/>

Flores Arévalo, J. y Barbarán Mozo, H.P. (2021). *Vista de Gestión Hospitalaria: una mirada al desarrollo de sus procesos*. *Science Journal of Health*, 4 (1).

<https://cpahjournal.com/cpah/article/view/46/42>

Flores, L. (2022). *Habilidades gerenciales de los jefes de servicio compromiso organizacional del profesional de enfermería, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional.

<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5245>

Gomez, E. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/45867>

Gonzales Silupu, M. (2019). *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* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes].

Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/890>

- Guevara Vásquez, N. (2018). *Percepciones de enfermeras asistenciales sobre el rol gerencial de enfermeras jefes del hospital provincial docente Belén Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22124>
- Habib, N., Awan, S. H., Naveed, S. y Shoaib Akhtar, C. (2020). Effectiveness of Interpersonal Leadership for Engagement and Task Performance of Nurses. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020924429/FORMAT/EPUB>
- Hernández, M. (2 de Agosto 2018). *La toma de decisiones y el liderazgo*. José Miguel Hernández Coach. <https://josemiguelhernandez.es/la-toma-de-decisiones-y-el-liderazgo/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1ra ed.)*. Mc Graw Hill.
- Kennedy, A. (2020). The International Council of Nurses: leadership in the world of nursing. *Metas de Enfermería*, 23 (1), pp. 3–4. <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081532>
- Khamlichi, M. (2021, August). *El liderazgo según Max Weber*. <https://www.cientifiko.com/liderazgo-segun-max-weber/>
- Rodriguez Puerta, A. (22 de junio 2022). *Liderazgo formal: qué es, características, ventajas, ejemplos*. <https://www.lifeder.com/liderazgo-formal/>
- López Ibor, M.N. (2018). *Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería* [Tesis doctoral, Universidad de Zaragoza]. Repositorio institucional. <https://zaguan.unizar.es/record/89869>
- Lorenzo, R. (9 de noviembre 2019). *Trabajo en Equipo: Qué es, características, ventajas, importancia y más*. Workingfy. <https://coworkingfy.com/trabajo-en-equipo/>
- Lozano, A. (2022). *Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos en un hospital de Lambayeque-2022* [Tesis de especialidad,

- Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/7528>
- MacArthur, D. (19 de julio 2021). *Importancia de las habilidades gerenciales en un líder exitoso*. Pearson. <https://blog.pearsonlatam.com/talento-humano/importancia-habilidades-gerenciales-para-un-lider>
- Márquez, S., & Auccasi, M. (2021). *Liderazgo: Una visión general*.
<https://enfermeriaperu.com/gesenfer/liderindice.htm>
- Martínez Esquivel, D. (2020). Abordaje de enfermería basado en el modelo de Peplau sobre el control de impulsos ineficaz. *Avances En Enfermería*, 38(1), 87–94.
<https://doi.org/10.15446/AV.ENFERM.V38N1.80576>
- Martins, J. (2022). *10 habilidades de gestión que cualquier líder debe dominar*.
<https://tudashboard.com/habilidades-de-gestion/>
- McGhee, M. (2019). *Liderazgo de enfermería: 5 maneras de mejorar sus habilidades de liderazgo de enfermería. Asistencia sanitaria*.
<https://asistenciasanitaria.com.ar/2019/01/30/liderazgo-de-enfermeria-5-maneras-de-mejorar-sus-habilidades-de-liderazgo-de-enfermeria/>
- Morales Malpartida, R. L. (2019). *Liderazgo interpersonal y clima organizacional de los profesionales de enfermería del Hospital II - E Materno Infantil Carlos Showing Ferrari Huánuco 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4977>
- Muñoz, C. (2019). *Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile* [Tesis doctoral, Universitat de Lleida]. Repositorio institucional. <https://repositori.udl.cat/items/014054b6-d350-4376-aa87-ac0748b7d55c>
- Oliva, E., Sosa, L. y Maldonado, D. (30 de junio 2020). *Liderazgo de Cultura, ética y diversidad*.
<https://equipo07liderazgo.blogspot.com/2020/06/diversidad.html>

- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/332164>
- Pérez, M. (28 de setiembre 2022). *Liderazgo interpersonal: qué es y sus diferentes estilos*. <https://smowl.net/es/blog/liderazgo-interpersonal-definicion-estilos/>
- Quintana, C. (13 de enero 2021). *Qué es liderazgo y cuáles son las cualidades de un líder*. <https://www.oberlo.es/blog/liderazgo>
- Ramírez, C. (2018). *Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde* [Trabajo de grado, Universidad de Carabobo]. <http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8175/1/cramirez.pdf>
- Rios, I. (11 de agosto 2022). *Claves para Gestionar tus Prioridades cuando tienes un Equipo*. <https://es.linkedin.com/pulse/claves-para-gestionar-tus-prioridades-cuando-tienes-un-inma-r%C3%ADos>
- Ross, M. (2021). *Las siete habilidades que todo líder requiere para incrementar su capacidad cognitiva*. BIG SHOT Magazine. <https://www.bigshot.media/nuevos-negocios/las-siete-habilidades-que-todo-lider-requiere-para-incrementar-su-capacidad-cognitiva/>
- Ruiz Casas, N. R. (2018). *Actitud de la enfermera asistencial hacia el trabajo en equipo, Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, Puno – 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad del Altiplano]. Repositorio institucional. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/7546>
- Ticse, C., & Paucarchuco, E. (2018). *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* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana los Andes]. Repositorio de los andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/599>

- Torres-Mojica, A. (2020). *La relación de Liderazgo. Entre las teorías del Liderazgo situacional y la Acción Humana* [Tesis doctoral, Universidad de Navarra]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/10171/59713>
- Tumbaco-Quimiz, Y., Zambrano-Fernández, M., Veliz-Cantos, S., & Delgado-Pionce, B. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CIENCIAMATRIA*, 7(12), 602-614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.442>
- Valentim, L. V., Luz, R. A. de, Costa Santos, L. S., & Noca, C. R. da S. (2020). PERCEPÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM QUANTO AO TRABALHO EM EQUIPE. *Revista Baiana de Enfermagem*, 34. <https://doi.org/10.18471/rbe.v34.37510>
- Valenzuela, R. (2020). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional del Cusco 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57291>
- Varela, G., Rosseto, R., Soarea, V., Ferraz, E., Rodríguez, P. y Ramos, M. (2020). *Competências gerenciais na perspectiva de enfermeiros do contexto Hospitalar. Enfermagem em Foco*, 11 (1), pp.-15-20. <http://revista.cofen.gov.br/index.php/enfermagem/article/view/2254/696>
- Zabalegui, A. (2018). A propósito del liderazgo en enfermería. *Nursing*, 35(1), 6. <https://doi.org/10.1016/j.nursi.2018.02.001>

Apéndices

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Estimada coordinadora y/o supervisora: El presente instrumento tiene por objeto recolectar información de carácter anónimo y confidencial sobre algunos aspectos importantes del Liderazgo interpersonal. Este solo será utilizado para alimentar el estudio de investigación sobre el tema que se está trabajando.

El instrumento tiene dos partes: en la primera parte denominada datos generales Ud. debe colocar una equis (X) en el espacio en blanco según lo solicitado.

La segunda parte es un cuestionario que contiene aspectos importantes del liderazgo interpersonal que emergieron de las dimensiones de la variable de estudio. Para responder el siguiente cuestionario encierre con un círculo el número que corresponda más a su identificación con el enunciado o afirmación contenida en la tercera columna. El numero 5 implica "total acuerdo" y el numero 1 "total desacuerdo" de su forma de pensar o actuar con la que afirma. También puede Usted responder de acuerdo a la frecuencia con las que ocurren las situaciones planteadas: 5 sería muy frecuente o siempre y 1 "muy poco frecuente o nunca".

Cuestionario

1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo (TA)	En desacuerdo en ciertos aspectos (D)	Ni acuerdo Ni en desacuerdo (NA)	De acuerdo en ciertos aspectos (A)	Totalmente de acuerdo (TA)
Nunca	A veces	Ni a veces, ni frecuente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

Sección 1: Trabajo en Equipo		1 TD	2 D	3 NA	4 A	5 TA
1.1	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 reuniones					
1.2	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes					
1.3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicado a pensar como promover el trabajo en equipo.					

1.4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan en forma similar y no tienen desacuerdos					
1.5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones.					
1.6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidos y todos lo conocen.					
1.7	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo.					
1.8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo.					
1.9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en el servicio					
1.10	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuanto valoro lo que ha hecho.					
1.11	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros.					
1.12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano.					
1.13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización					
1.14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo					
1.15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas.					
1.16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen nuestros servicios.					
1.17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella					
1.18	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo diferente					
1.19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan.					
1.20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo.					
1.21	Las metas que nos hemos planteado en mi equipo este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles).					
1.22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro.					
1.23	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.					

1.24	En los últimos tres años, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo					
1.25	El dinero es el mejor motivador					
Sección 2: Destrezas Gerenciales		1 TD	2 D	3 NA	4 A	5 TA
2.1	El clima de trabajo de mi equipo es altamente positivo.					
2.2	Para los miembros de mi equipo, nuestro trabajo resulta más aburrido que para mí.					
2.3	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.					
2.4	Cada miembro de mi equipo es capaz de explicar en una breve frase, cual es el significado esencial de los proyectos o trabajos que estamos realizando					
2.5	A veces he maquillado cifras para no pasarlo tan mal al entregar reportes o informes					
2.6	Frecuentemente exijo a mi equipo a terminar proyectos urgentes a costa de la calidad del trabajo					
2.7	El poder que más uso para influir sobre mis subordinados, es el poder legítimo del puesto.					
2.8	Cuando doy críticas a los miembros de mi equipo, siento interiormente que me voy enojando, aunque no quiera					
2.9	Llevo a mi equipo a asumir muchos proyectos nuevos y esos nos causa un poco de desorden					
2.10	Mis actos siempre son congruentes con mis palabras y promesas.					
2.11	Algunas cosas que he dicho han afectado muy negativamente el ánimo de los miembros de mi equipo					
2.12	Los premios tangibles (objetos, dinero), deben usarse solo cuando se han agotado todos los premios intangibles (felicitaciones, reconocimientos)					
2.13	Cuando critico a un miembro del equipo, le digo como me siento respecto a lo que ha hecho y no como me siento respecto a él.					
2.14	En mi equipo existe equilibrio entre la producción de nuevas ideas y el ritmo con que son llevados a la practica					
2.15	En ocasiones empleo "medias verdades" o mentiras para quedar bien ante mis compañeros					
2.16	Algunas cosas que he hecho han afectado muy negativamente la confianza de los miembros del equipo en mi					
2.17	A los miembros de mi equipo frecuentemente se les ve cansado, fatigado y un poco impaciente					
2.18	Cuando termino de dar críticas a los miembros de mi equipo, siempre me siento interiormente incomodo					
2.19	Básicamente, mi equipo sigue haciendo las mismas cosas que hacía hace 5 años					
2.20	En mi trabajo, acepto hacer las cosas que moralmente preferiría no hacer					

2.22	Más de una vez he encontrado a miembros de mi equipo haciendo "vida social" o divirtiéndose en horas de trabajo					
2.23	Frecuentemente me guardo para mí mismo las críticas que podría hacer a los miembros de mi equipo					
2.24	Creo que estoy excesivamente preocupado por los procedimientos que emplea mi equipo y así perdemos oportunidades de cambiar o Innovar					
2.25	Ninguna actividad que realizo en el trabajo me haría sentir avergonzado ante mi familia.					

49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	Sí
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	100 %	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C =

Claridad

El resultado obtenido fue de 1.00, por lo que se puede considerar que existe una consistencia y congruencia entre los veredictos de los 05 jueces expertos.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad el Determinar el liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º: 01

Fecha actual: *Octubre 2022*

Nombres y Apellidos de Juez: *Mg. Melagritos Victoria Campos Equi de Candela*

Institución donde labora: *Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente*

Años de experiencia profesional o científica: *06 años experiencia y 09 años de enfermería*


Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
Lic. Melagritos Victoria Campos Equi de Candela
Coordinadora de Enfermería
CEP.53396

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad el Determinar el liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º: 2

Fecha actual: octubre 2022

Nombres y Apellidos de Juez: Henry Reynaldo Mayorga Delgado.

Institución donde labora: Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

Años de experiencia profesional o científica: 14 años de Asistencia
09 años de Coordinador.


 Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
 Lic. Henry Reynaldo Mayorga Delgado
 Coordinador de Infección, Centro Quirúrgico y UPPA.
 CEP: 04280 - RNE: 12194

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ**

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI
 1

NO ()
 0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
 1 → 0

NO
 0 → 1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad el Determinar el liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N.º: 3

Fecha actual: 20 octubre 2022

Nombres y Apellidos de Juez: Peggy Rossana Borda Jara

Institución donde labora: Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Años de experiencia profesional o científica: Asistencial: 15 años
Jefatura: 6 años



Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
Lic. Peggy Rossana Borda Jara
Coordinadora de Enfermería
C.E.P. 60285 R.E.E. 13330

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad el Determinar el liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.


Juez N.º: 4

Fecha actual: 13/10/22

Nombres y Apellidos de Juez: Jacqueline Vanessa Alarcón Schwan

Institución donde labora: Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Años de experiencia profesional o científica: 18 años


Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin de la Fuente
Lic. Jacqueline Vanessa Alarcón Schwan
Coordinadora Finanzas, Materiales y Logística
CIP: 43052

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad el Determinar el liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: **5**

Fecha actual: **octubre 2022 .**

Nombres y Apellidos de Juez: **CORINA DE LA CRUZ LOAYZA**

Institución donde labora: **HOSPITAL GENERAL KAELEN DEL FUENTE**

Años de experiencia profesional o científica: **DOCECID AÑOS , 8000 ASISTENCIA**

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI 1 NO () 0

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)
1 → 0 0 → 1

Observaciones:

Sugerencias:

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenece en el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

Apéndice D: Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,861	50

Apéndice E: Consentimiento informado

Consentimiento informado

De mi mayor consideración nos es grato dirigirme a Usted para saludarle muy cordialmente, y a la vez comunicarle que estamos realizando un proyecto de investigación con el objetivo de Determinar el Liderazgo Interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur,2022.

Usted como profesional de la salud ha sido seleccionada como participante de este estudio, sus conocimientos y experiencias son esenciales para el desarrollo de este proyecto investigación. Le pedimos que exprese sus respuestas completamente, Y CON VERACIDAD en el cuestionario que aparece a continuación.

Los resultados son de utilidad exclusiva para la investigación, le garantizamos que es una encuesta ANÓNIMA y quedará en la más estricta confidencialidad. Si lo desea podrá conocer los resultados, una vez finalizado el estudio, poniéndose en contacto con el investigador del proyecto.

Su firma indica que Usted ha comprendido la importancia y decide voluntariamente participar en el estudio, lo cual será de gran relevancia en el avance y el progreso de nuestra profesión.

Atentamente:

Jacqueline del Carmen Ferreyra Chumpitaz.

Firma del profesional del Servicio de Enfermería, participante.

Apéndice F: Matriz de consistencia

Título: “Liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	
¿Cuáles son los niveles de liderazgo interpersonal de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022	Determinar el liderazgo interpersonal de enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022	No aplica		Enfoque: cuantitativo Diseño: no experimental Tipo: descriptivo Corte: transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Población/muestra
¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo de las enfermeras de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022?	Determinar el nivel de trabajo en equipo de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022		Liderazgo Interpersonal	Población: 40 enfermeras administrativas (coordinadoras y supervisoras)
¿Cuál es el nivel de destrezas gerenciales de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022?	Determinar el nivel de destrezas gerenciales de las enfermeras gestoras de un hospital de Lima Sur, 2022	No aplica		

