



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**“NIVEL DE LIDERAZGO INTERPERSONAL DE LA
ENFERMERA ASISTENCIAL EN HOSPITALIZACIÓN DE
UNA CLÍNICA PRIVADA DE JULIO A DICIEMBRE DEL
2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

Presentado por:

AUTOR: SIFUENTES MAURICIO LITA VICTORIA

ASESOR: CARDENAS DE FERNANDEZ, MARÍA HILDA
CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7160-7585>

Lima – Perú

“Nivel de Liderazgo Interpersonal de la Enfermera Asistencial en Hospitalización de una
Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021”

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia, esposo e hija por siempre estar apoyándome en todo momento, para poder cumplir con la meta trazada. Este trabajo es para todos ustedes que me enseñaron que el amor hace siempre lo correcto.

AGRADECIMIENTO

Familia, compañeros de trabajo, asesora María Cárdenas y a mi gran equipo que con ellas podemos ver que cultivando lo mejor logramos fortalecer lo mejor y este logro es a ustedes.

Índice

Índice	v
Resumen.....	vii
Abstract	viii
1. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	10
2.2.1. Teoría de enfermería según Liderazgo.....	10
2.2.2. Liderazgo.....	11
2.2.3. Enfermera Líder.....	11
2.2.4. Enfermera asistencial	12
2.2.5. Liderazgo interpersonal.....	13
2.2.6. Dimensiones del liderazgo	13
2.3. Formulación de hipótesis	16
3. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Método de la investigación	17
3.2. Enfoque de la investigación	17

3.3. Tipo de investigación	17
3.4. Diseño de la investigación	17
3.5. Población, muestra y muestreo	17
3.6. Variables y operacionalización	19
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7.1. Técnica	21
3.7.2. Descripción de instrumentos	21
3.7.3. Validación.....	21
3.7.4. Confiabilidad	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	22
3.9. Aspectos éticos.....	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	25
4.1. Cronograma de actividades.....	25
4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27
ANEXOS	33
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	34
Anexo 3. Instrumentos	36
Anexo 5. Asentimiento informado.....	38

Resumen

El presente estudio tiene como **Objetivo:** Identificar el nivel de liderazgo interpersonal de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en el distrito de Lima. El **Método:** Es de tipo básico con un diseño observacional – descriptivo con enfoque cuantitativo de corte transversal. Del estudio por ser una población pequeña se realizará con el total de 63 enfermeras del servicio de hospitalización, de las cuales se les realizará un cuestionario para evaluar los niveles de liderazgo interpersonal de una anterior investigación por Egoavil en el año (2003), con una confiabilidad de 3 expertos con 100% de aplicabilidad ejecutada por el cálculo coeficiente de Alpha de Cronbach = 0.71, validando la percepción de las enfermeras del servicio en las conductas que toma. El resultado de este trabajo nos demostrará que tanto es la influencia de la enfermera asistencial mediante el nivel liderazgo interpersonal antes las acciones que tomen en el quehacer diario, trabajo en equipo multidisciplinario y los eventos que se presenten durante su jornada diaria en su organización. De esto se sacará si las destrezas y acciones que tomen serán las adecuadas para el manejo, garantizando el cumplimiento de los procesos, metas y objetivos de la institución.

Palabras Claves: Liderazgo interpersonal. Clínica privada. Trabajo en equipo. Toma de decisiones, Liderazgo en enfermería

Abstract

The **Objective** of this study is to identify the level of interpersonal leadership of the hospitalization care nurse of a private clinic in the district of Lima. The Method: It is of a basic type with an observational-descriptive design with a cross-sectional quantitative approach. Because it is a small population, the study will be carried out with a total of 63 nurses from the hospitalization service, of whom a questionnaire will be carried out to evaluate the levels of interpersonal leadership of a previous investigation by Egoavil in the year (2003), with a reliability of 3 experts of 100% executed by calculating the Cronbach's Alpha coefficient at 0.71, validating the perception of the nurses of the service in the behaviors that it takes. The result of this work will show us how much the influence of the care nurse is through the interpersonal leadership level before the actions they take in daily work, multidisciplinary teamwork and the events that occur during their daily work in their organization. From this it will be drawn if the skills and actions taken will be adequate for management, guaranteeing compliance with the processes, goals and objectives of the institution.

Keywords: Interpersonal leadership. Private clinic. Teamwork. Decision making, Nursing leadership

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Los profesionales de salud en el área de enfermería que ha tenido en estos últimos años un rápido crecimiento en la parte del desarrollo donde se pretende que los responsables de la salud de diversas áreas hospitalarias deben conducir una forma de ingreso en el mercado de trabajo del equipo de salud, manteniendo una nueva visión hacia las situaciones del mundo, generando que los valores como las competencias, crecimiento mutuo, actitud positiva, compromiso, honestidad y autodisciplina estimulen para poder determinar un proceso favorables en el manejo de situaciones; viendo que los valores tiene llegarían a una discusión de un solo término en la realidad actual del mundo profesional: El Liderazgo.

Representando así el liderazgo como el proceso que da pase a las reacciones que existen en los equipos de trabajo y persona garantizando alcanza el cumplimiento del modelo de trabajo mediante los objetivos en diferentes situaciones. Planeando y ejecutando la influencia y el comportamiento de la persona o equipo en la ejecución y desarrollo de tareas (1).

En la actualidad los líderes cuentan con herramientas, algunas de ellas que causan un impacto como son la persuasión, el poder, principios y coherencia que, a través de la emoción y la razón, contagian esas intuiciones y experiencias convividas con el quehacer diario en diferentes estados de emociones de grupos y/o equipos de trabajos. Donde dar un ejemplo o tomarnos de ellos es la mejor manera de educar el liderazgo (2).

De esta manera los protagonistas de la salud afianzan que el líder es la persona que influye en los trabajadores desde sus características con las decisiones subconscientes logrando orientar el rumbo; las opiniones y el curso de las acciones en el equipo de trabajo. El líder se asemeja hacia el estilo de un entrenador, cuya función fundamental es instruir, facilitar, comprender la mística, la disciplina y la confianza posibiliten las metas y

prioridades del resultado esperados del equipo a su cargo para su mejor decisión de los problemas así el equipo encargado por cada líder pueda manejar situaciones y tomar decisiones certeras a las que brinda una atención de calidad a nuestros usuarios (3).

El enfermero (a) en la etapa administrativa realiza el ejercicio de la gestión en diferentes etapas; experimentando diferentes ámbitos las necesidades básicas para el cuidado de nuestros pacientes, definiendo prioridades, organizando al equipo, distribuyendo funciones para la atención de calidad, usando así una vista amplia a todo el ser del cuidado humanizado desde la prevención y siguiendo así en todas las etapas de la vida y salud (4).

Comprendiendo así que el enfermero a través del liderazgo prioriza los objetivos institucionales influenciando a todo el equipo de enfermería, basándose en perfeccionar las acciones del plan diario y valorando las reacciones del profesional aplicando un método científico en sus prácticas diarias de acciones inmediatas que resulta de vital importancia para el servicio y organización; minimizando así cualquier tipo de riesgo que perjudique el desempeñar de sus funciones en su plan de trabajo sea como enfermera jefa y/o enfermera hospitalaria demostrando liderazgo ya influenciados por sus jefes inmediatos (5).

Viendo así la realidad que el liderazgo en enfermería influye y modifica las conductas en los clientes de la institución y del equipo multidisciplinario; donde se da a notar que no es bien visto en la sociedad y el equipo de salud. A pesar que la enfermera cumple con las características necesarias planeando y ejecutando procesos e involucrando las herramientas necesarias para poder guiar a todo su equipo de salud (6).

Para lograr un liderazgo efectivo, se debe contar con la confianza de todo nuestro equipo de trabajo, donde hay un desafío para aquel líder que tome la conducta ética o la integridad de cada persona, promoviendo la confianza en todo el equipo con los valores universales. Contribuyendo así el

liderazgo interpersonal con menos conflictos, creando vínculos de mayor compromiso en todo el proceso del cuidado y del equipo de trabajo bajo una cultura organizacional (7).

¿Hay una falta de capacidad en el líder? Se sabe que los retos que se tienen en diferentes áreas del liderazgo y de gerencia que deben de desarrollar son muchos. Que desde estudiantes requieren conocimientos estructurados y demostrarlos en la práctica donde necesitan principales cualidades para lograrlo desde los inicios de nuestras carreras con visión, capacidad, habilidad y dominio en todos los aspectos de un buen líder (8).

En un centro de salud es fundamental compartir conocimientos y habilidades, donde se puede ordenar un equipo de confianza mutua en todas las prácticas logrando brindar una atención de las necesidades básicas de calidad, es así que crea un balance en las relaciones interpersonales de todo el equipo de salud. Se debe llegar al éxito en el equipo, adaptándose en todos los procesos y evitando sus consecuencias del deterioro del clima laboral y relaciones interpersonales. (9).

En las últimas décadas las organizaciones han cogido mayor capacitación y entrenamiento para los desafíos del líder, trayendo diferentes beneficios para el equipo y/o trabajador que se siente comprometido con su institución, creando líderes que trasformen a enfermería cumpliendo la visión y misión de la institución (10).

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

- ❖ ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada de Julio a diciembre del 2021?

1.2.1. Problema específico:

- ❖ ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal punitivo de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada de Julio a diciembre del 2021?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal nutritivo de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada de Julio a diciembre del 2021?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal racional de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada de Julio a diciembre del 2021?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal emotivo libre de la enfermera asistencial de enfermería de hospitalización de una clínica privada de Julio a diciembre del 2021?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal emotivo dócil de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada de Julio a diciembre del 2021?
- ❖ ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal emotivo indócil de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada de Julio a diciembre del 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- ❖ Identificar el nivel de liderazgo interpersonal de la enfermera asistencial de hospitalización de una Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021.

1.3.2. Objetivos específicos:

- ❖ Identificar el nivel de liderazgo interpersonal punitivo de la enfermera asistencial de hospitalización de una Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021.
- ❖ Identificar el nivel de liderazgo interpersonal nutritivo de la enfermera asistencial de hospitalización de una Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021.
- ❖ Identificar el nivel de liderazgo interpersonal racional de la enfermera asistencial de hospitalización de una Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021.
- ❖ Identificar el nivel de liderazgo interpersonal emotivo libre de la enfermera asistencial de hospitalización de una Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021.
- ❖ Identificar el nivel de liderazgo interpersonal emotivo dócil de la enfermera asistencial de hospitalización de una Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021.
- ❖ Identificar el nivel de liderazgo interpersonal emotivo indócil de la enfermera asistencial de hospitalización de una Clínica Privada de Julio a diciembre del 2021.

1.3. Justificación

1.4.1 Justificación de la Investigación

De carácter teórico

Sabemos que los nuevos conocimientos en la zona geográfica del trabajo en salud requieren de profesionales de enfermería líderes con un alto nivel de autorregulación en las habilidades de la gestión para dar respuestas concretas al desarrollo de este trabajo, validando que el liderazgo aporta

emocionalmente los objetivos de una institución marcando prioridad de ser investigada.

Denotando que actualmente el mercado del trabajo exige profesionales de salud visionarios con diferentes estrategias y características que influyen bastante en su desempeño profesional para poder resolver situaciones bajo los estándares de los riesgos psicosociales laborales en la atención de salud, aumentando la calidad de atención bajo la modificabilidad de las condiciones en la institución. Centrándose así en la enfermera jefe como se podría derivar tipos de liderazgo para una atención centrada a partir de las exigencias de principios éticos de la profesión como en su ejecución de enfermera en forma integral convirtiendo oportunidades de crecimiento y mejora.

De carácter metodológico

Basándome en el problema y los objetivos se tiene en cuenta la prioridad de la investigación con un diseño descriptivo, de enfoque cuantitativo y corte transversal. Que se analizará los datos obtenidos y se podrán interpretar términos claros y precisos identificando el nivel de liderazgo interpersonal de la enfermera jefe y enfermeras hospitalarias, tal como se presentan sin manipulación de la variable, es transversal porque en la recolección de la información se aplica en un determinado tiempo.

De carácter práctico

Captando que la enfermería líder se desenvuelve en distintas áreas y comprendiendo su desarrollo en diferentes habilidades de su profesión, se tiene en cuenta un enfoque visionario entre enfermeros-líderes y exponiendo así sus habilidades de liderazgo; estimulando condiciones con mayor o menor medida de involucramiento de su equipo pudiendo así identificar el crecimiento y desarrollo de cada enfermero.

Quedando así que el estudio tiene como finalidad conocer los objetivos y visión de los enfermeros líderes como protagonistas de la facilidad de liderar en la clínica privada de ejecución.

1.5. Delimitación del estudio.

1.5.1. Temporal

La siguiente investigación se realizará en un tiempo comprendido de julio a diciembre del 2021.

1.5.2. Espacial

Se realizará en los servicios de hospitalización, que comprenderán unidades de cuidados generales por los servicios de enfermería en una clínica privada en Lima – Perú.

1.5.3. Recursos

Se realizará como fuente el recurso humano y/o equipo de trabajo para desarrollo de la investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Muñoz (11) nos comenta que en su investigación del año 2019. Con el objetivo “Establecer cuál es el estilo de liderazgo predominante en la Dirección de Salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile. Su estudio propone observar cada servicio obteniendo valores de cada estilo de liderazgo y variable. Con un estudio de carácter descriptivo - correlativo de tipo exploratorio. Conto con una población de 400 funcionarios, con un 50%total de funcionarios que trabajando en diferentes áreas de la clínica. Usando como herramienta el cuestionario de acuerdo con Molero (2010) El Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Donde se obtuvo como resultado que los jefes y líderes del servicio captaron líderes transformacionales siendo reconocidos en diferentes áreas afectando distintas unidades de la institución.

López (12) nos muestra con su investigación en el año 2020. Que con su objetivo “comprobar que la calidad de las relaciones interpersonales Supervisora-Enfermera se relacionan con resultados beneficiosos para la organización”. Mostrando un tipo de estudio descriptivo transversal. Obteniendo como población de 2541 enfermeras, 192 supervisoras y 2500 díadas emparejadas. Teniendo como instrumentos los cuestionarios de auto informe. Dando así un resultado que la supervisora establece una relación interpersonal con sus enfermeras originando un compromiso con la institución y aumentando la satisfacción y disminuyendo la intención de rotación.

Toledo (13) nos comenta con su investigación en el año 2018. Tomando como objetivo “Conocer la relación que existe entre el liderazgo ejercido y la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana”. Con un tipo de estudio cuantitativo, con una correlación de información que se comprueba la hipótesis. Que conto con una población de 51 personas que laboraron en la Dirección de personal en agosto del 2016. Usando como instrumento un cuestionario de 5 preguntas de carácter general, demostrando que personal antiguo equilibra con la experiencia y el aprendizaje.

Nacionales

Daza (14) nos mostró con su investigación en el año 2021. Con su objetivo “Determinar la relación entre liderazgo interpersonal y clima organizacional laboral en trabajadores del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, 2020”, mostrando un tipo de estudio con enfoque cuantitativo - aplicado, y de diseño no experimental - correlacional, aplicando como instrumento dos cuestionarios el primer cuestionario de liderazgo Interpersonal y cuestionario de medición del clima organizacional. Dando como resultado del estudio en el liderazgo interpersonal que la dimensión de habilidades tuvo mayor puntaje y en la variabilidad un menor puntajes; en habilidades gerenciales logró mayor variabilidad y el trabajo en equipos en menos variabilidad. En la medición de clima organizacional como resultado medio de autorrealización y en dimensiones de involucramiento, condiciones laborales y comunicación.

Gómez (15) nos muestra que con su investigación en el año 2020. Con un objetivo del estudio “determinar la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de Hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019”, con un tipo de estudio, de enfoque, cuantitativo-correlacional, con un diseño

no experimental de, corte transversal. Conto con una población de 82 enfermeras en el área de hospitalización. Aplicando el instrumento del liderazgo transformacional con 4 dimensiones: motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual. Dando como conclusión que un 67.07% tiene un puntaje alto a la variable liderazgo transformacional, con un 24.39% siendo un puntaje medio y solo un 8.54% un puntaje bajo.

Cainicela y Palomino (16) nos mostró que en su investigación en el año 2017. Con un objetivo “Establecer el 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”. Demostró que el tipo de estudio que se uso es descriptivo, no experimental, con un diseño correlacional y transversal. Con un total de población de 303 enfermeras asistenciales y 9 enfermeras jefes, de forma, probabilística con 147 enfermeras asistenciales y 9 enfermeras jefes del pabellón B del Hospital. Contando como instrumentos el cuestionario de Liderazgo Interpersonal de Fischman y de Clima concluyeron que las jefas de servicio sacaron un puntaje moderado de 77.8% y de las enfermeras asistenciales con 75,5% de clima organizacional tendrían que mejorar; determinando que las jefas no lograron cumplir un liderazgo interpersonal influyendo en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de enfermería según Liderazgo

Según Peplau en su teoría de relaciones interpersonales, Modelo del cual sobresale el plan de cuidado que brinda la enfermera a los cuidados

integrales de los pacientes, donde educar y desarrollar la madurez permite crecer en su personalidad. Viendo así el progreso de la personalidad de la enfermera, siendo ella una pieza importante ya que influye en provocar y demostrar las interrelaciones tanto en sí misma como para el paciente en sus comportamientos brindados hacia sus cuidados de calidad.

Peplau determina su teoría en 6 funciones donde demuestra interacciones de personalidad: Desconocido que produce primer impacto, por persona como recurso donde ofrece información para enfermera y paciente, enseña nuevas experiencias para información instructiva, lidera una participación activa y cooperadora para desarrollar las tareas, aconseja una enfermera líder donde responde exigencias a las enseñanzas ya dadas en las relaciones interpersonales (17).

2.2.2. Liderazgo

El liderazgo se logra concretar desde el punto inicial que influye una persona; que será aquella en generar la confianza y el respeto hacia el equipo y los demás, ejerciendo el liderazgo en base a la influencia del poder de diferentes tipos de personas transformando cada parte de su personalidad de ellos.

Viendo así que la neutralidad del liderazgo que abarca en todos los sentidos, impactando en las decisiones de cada uno para crecer o disminuir en las decisiones que tomen diferenciando sus funciones en la transformación de la personalidad con su entorno y equipo de trabajo (18).

2.2.3. Enfermera Líder

El liderazgo en enfermería es necesario para la eficiencia y eficacia en un plan de atención asistencial del paciente y de su equipo de trabajo. Demostrando así que el trabajo en equipo corresponde a la enfermera en forma integral marcando el impacto en las decisiones que tome a diario (19)

La responsabilidad de la enfermera líder ejerce su influencia del liderazgo ante cualquier actividad, mostrando la ética para ser atraídos por el equipo de trabajo y así poder sobrellevar las acciones que se tomen en el quehacer diario del equipo de trabajo. Toda enfermera en líder para poder desenvolverse en cualquier cargo de gestora en parte de gerencia o dirección; logrando brindar actividades necesarias en el desarrollo profesional de enfermería, conociendo todo su personal y cargo, viendo satisfacer necesidades de diferentes ámbitos sea de expresión o percepción de alguna situación problemática del quehacer diario del equipo de trabajo, de acuerdo con diferentes estados emocionales y capacidades (20).

Comprendidas desde lo principio y técnicas empleadas a la asistencia, como los siguientes principios: Compromiso, flexibilidad, comunicación efectiva, responsabilidad, buena relación interpersonal, creatividad, organización y saber oír. (21).

2.2.4. Enfermera asistencial

La enfermera se identifica como una profesión humanista teniendo como prioridad al ser humano y todo su círculo teniendo en cuenta su entorno, fijando el objetivo de ser principalmente la atención de calidad bajo las necesidades básicas del paciente.

La participación continua y activa que tienen las enfermeras causa un impacto de medidas preventivas, es ahí las percepciones y preocupaciones abierta del paciente y también hacia la familia, la enfermera es la que permanece, está dispuesta para dialogar, responder y escuchar en diferentes situaciones. La enfermera es competente al usar sus principales características, realizar tareas y solucionar problemas mediante los objetivos desafiantes de los procesos. Una de sus características destacadas es la educación convirtiéndose prioritaria hacia los cuidados de la salud basándose en nuestro paciente (22).

2.2.5. Liderazgo interpersonal

Lo que sobrelleva a un líder es en su actuar y su carácter centrándose en sus principios desde adentro hacia afuera. Conocerse a uno mismo, con el entorno más próximo que se basaría en su equipo de trabajo para el desarrollo de comunicación y dominio en el equipo; sino adquiere el dominio de sus propias emociones no podrá alcanzar a ser un líder con todas sus habilidades.

La capacidad de comprender al entorno, ayuda a identificar los estados de ánimos, estados emocionales, expectativas entre los demás y lo que uno quiere lograr respondiéndose de manera adecuada usando su inteligencia interpersonal. De esta forma se entiende que si manejamos nuestra inteligencia interpersonal mejorará nuestro centro en las relaciones personales, ayudando a potenciar la vida de nuestro entorno y/o equipo de trabajo (23).

El liderazgo interpersonal coge un equilibrio, donde desempeñan habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales, aquellas que de manera apropiada analizan situaciones e interactúan en diferentes formas, dirigiendo de manera eficaz al equipo de trabajo mediante una cultura organizacional (24).

Necesitando así líderes de todos los niveles que entren en competencia de un líder horizontal sin altos ni bajos que se precisa para afrontar los objetivos que proponen en las organizaciones privadas o públicas estandarizando sus conocimientos, habilidades y actitudes para emitir juicios de destrezas gerenciales (25).

2.2.6. Dimensiones del liderazgo

Género punitivo. La característica de género punitivo de un líder que presenta y se basa en el mejor rendimiento del equipo hacia la organización, evidenciándose en ser posesivo, dar órdenes, pidiendo más rendimiento ante la presión del equipo, tomar decisiones sin anunciarlas,

por consiguiente, no toma en cuenta la aceptación de su equipo bajo su cargo (26).

Género nutritivo. Se siente protector, mostrando tranquilidad, dando opciones a los colaboradores para que accedan ante algunas indicaciones, da libertad al estilo sobreprotector generando entre el equipo una mejor interacción y aceptación en las indicaciones haciendo bien al equipo (26).

Racional. Es lo que hace en este el líder que trabaja con el equipo en un ambiente amistoso, considerando ideas del equipo multidisciplinario, preparado para recibir planes de trabajo con sugerencias que tengan claro los objetivos de la institución marchando en equipo en ausencia del líder, creando un ambiente armonioso de apoyo entre los integrantes, siendo competente (26).

Emotivo libre. El emotivo libre es aquel que se hace sentir siendo natural y espontáneo, expresando emociones racionales y auténticas con cierto grado de inseguridad sobre el éxito para aspirar a ser líder, deseando que su equipo de trabajo sea una familia feliz, dando avance a las acciones que se toman en el momento mas no la solución de problemas con las consecuencias que puede producir algunas decisiones (27).

Emotivo dócil. El líder emotivo dócil hace lo que su equipo dice, presentando grado de sumisión, no sintiéndose bien con estados de sentimientos de culpa bajo los reclamos al asumir responsabilidades del equipo y no haciendo ejercer su autoridad en la organización, generando desorden sin poder resolver equitativamente tareas que puedan generar un ambiente de trabajo armonioso (27).

Emotivo indócil. Esta característica de líder indócil es aquel que toma acciones de lo contrario ante algunos integrantes del equipo con puntos de rebeldías, resentimiento; siendo así dominante y adoptando cualquier medida para lograr los objetivos del servicio, velando por equipo de

trabajo que actúa bajo los estándares establecidos en la organización, funcionando solo bajo presión (27).

2.2.7. Clínica Privada

Establecimiento sanitario, generalmente con atención personalizada, que ofrece diferentes servicios, donde se brinda un diagnóstico y se logra restablecer la etapa de enfermedad del paciente, ya sea que quede hospitalizado o sea en forma ambulatoria su cuidado; cuyos servicios llegan hasta el ámbito familiar cumpliendo con protocolos estandarizados para la atención brindada de calidad (28)

Siendo así que las clínicas privadas pueden diferenciarse con hospitales, siendo las más modernas con equipo de alta complejidad para el diagnóstico de la enfermedad, con medidas de usos de recursos humano suficiente para una atención relevante al estatus de cliente que se atiende. Aquello que por diferenciar son las publicaciones de estudios que demuestran la diferencia de atención y rapidez de un pan de atención acorde al diagnóstico (29).

2.2.8. Servicio de enfermería

Es la unidad de una clínica y/o hospital donde las enfermeras brindan atención integral a los pacientes hospitalizados brindando cuidados de calidad (30).

Los profesionales de la salud influyen en todo tipo de personas donde se pueda brindar la necesidad de atención con mayor demanda o menor demanda dependiendo en qué tipo de promoción se aplica para la educación diaria o en todo momento con el cuidado efectivo del equipo de salud (31).

2.3. Formulación de hipótesis

Este trabajo no presenta Hipótesis por tener 1 variable de medición.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método que se usa en la investigación corresponde al deductivo ya que se aplicará principios generales para obtener conclusiones específicas en el presente estudio en el liderazgo interpersonal de las enfermeras (32).

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque que se presenta es la investigación es cuantitativo, aquel que va ser observado en sus aspectos y cuantificando la susceptibilidad de la variable en el estudio (32).

3.3. Tipo de investigación

El estudio que será visto es de tipo básica porque se aplica a la realidad para mejorar el conocimiento de liderazgo interpersonal.

3.4. Diseño de la investigación

La siguiente investigación será observacional – descriptivo, donde se definirán las características del diseño de la variable y sus dimensiones; siendo factores determinantes a sentar el desarrollo del nivel de liderazgo interpersonal.

No experimental, ya que no va manipular la variable, transversal porque la información se medirá y analizará en un momento determinado dentro del tiempo único en el periodo de estudio.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Se tomará como población a 63 enfermeras asistenciales de hospitalización en el periodo de julio a diciembre del 2021 en una clínica privada de Lima.

3.5.2. Muestra

Por ser una población pequeña se trabajará con toda la población.

3.5.3. Muestreo

No probabilístico por conveniencia. Ya que se utiliza toda la población de acuerdo al acceso que se tiene a la institución en un intervalo de tiempo.

Criterios de inclusión:

- Enfermeros que manifiesten voluntad de participación en el estudio
- Enfermeros que firmen el consentimiento informado
- Enfermeros que ejercen la labor asistencial exclusiva en el área de hospitalización
- Enfermeros que cuenten con 6 o más meses de prestación de servicios de hospitalización en la clínica
- Enfermeros que cuenten con correo electrónico y/o aplicativo WhatsApp activo

Criterios de exclusión:

- Enfermeras coordinadoras y enfermeras supervisoras.
- Enfermeros que no manifiesten voluntad de participación en el estudio
- Enfermeros que no firmen el consentimiento informado
- Enfermeros en periodo de descanso físico vacacional o con licencia

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Liderazgo Interpersonal

Definición Operacional: Se entiende que la destreza para contribuir positivamente a los integrantes del equipo de enfermería de hospitalización de una clínica privada sobre un logro común de mejora continua, abarcando los aspectos del liderazgo para las enfermeras asistenciales, enfermeras jefes y enfermeras coordinadoras, que se aplicara mediante una lista de chequeo donde se verán sus habilidades en las diferentes dimensiones: genero punitivo, genero nutritivo, racional, emotivo libre, emotivo dócil, emotivo indócil.

DIMENSIONES	INDICACORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA
- Genero Punitivo.	- Jefe que crítica lo que le rodea. - jefe que le gusta amenazar. -Jefe que exige. -Jefe que muestra autoridad.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Regular Escore = 24 a 56 puntos • Bueno Escore = 57 a 88 puntos
- Genero Nutritivo	- Jefe que se preocupa. -Jefe que aconseja. -Jefe que emotiva e incentiva. -Jefe que protege y orienta.	Ordinal	
- Racional	- Jefe que confronta con la realidad. -Jefe que analiza y orienta. -Jefe que solicita y brinda información. -Jefe que toma interés en aprender.	Ordinal	

- Emotivo Libre	- Jefe que actúa de forma natural. -Jefe le agrada ser entusiasta. -Jefe intuitivo. -Jefe alegre.	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente Escore = 89 a 120 puntos
- Emotivo Dócil	-Jefe origina conflictos sin querer. -Jefe envidioso. -Jefe que culpa a otros. -Jefe resentido.	Ordinal	
- Emotivo Indócil	- Jefe nervioso. - Jefe que orienta a otros. - Jefe inseguro. - Jefe que le gusta que todo acepten.	Ordinal	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

El siguiente estudio a investigar usará como técnica de la encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

En el siguiente estudio se aplicará como instrumento el cuestionario que fue aplicado bajo previa validación por la investigadora Moran (33) en el año 2017 con su estudio que tiene como título “Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola - Cañete 2017”, donde se establece con la técnica de investigación de acuerdo a Hernández, Fernández y Bautista en el año 2010 adapto así el cuestionario para evaluar estilos de liderazgo de una anterior estudio realizado por Egoavil en el año 2003.

El cuestionario está conformado por seis dimensiones: Género punitivo, racional, género nutritivo, emotivo libre, emotivo indócil emotivo dócil; para ello la recolección de información se implementó mediante un cuestionario con la escala de Likert conformada por cinco alternativas de respuestas: Total desacuerdo, En desacuerdo, Casi de acuerdo, De acuerdo, total acuerdo, permitiendo categorizar en tres niveles: Excelente, bueno y regular.

3.7.3. Validación

La autora de este instrumento validó el cuestionario mediante el juicio de tres expertos: 1 metodólogo donde evaluó la construcción del instrumento validándolo en su estabilidad del procedimiento, 1 estadístico que examino el objetivo general y objetivos específicos

dando solidez a la investigación y 1 Temático que ejecutó la coherencia de los términos que corresponden a la formación de la investigación. Dando un dictamen de juicio de expertos en 100% de aplicabilidad en sus 3 áreas de pertinencia, coherencia y claridad; por: Mg. Tarazona, Dr. Huamán y Dr. Tataje.

3.7.4. Confiabilidad

El grado de confiabilidad del instrumento se va manejar desde el cálculo coeficiente de Alpha Cronbach, ya con ello se podrá realizar un continuo análisis de cada ítem que presentará este estudio; con un resultado final de = 0.71, cifra que indicó que dicho instrumento es confiable; como explica la adaptación del, instrumento en los estilos de liderazgo por Egoavil en el año 2003, viendo la percepción de las encuestas respecto a la conducta de su jefe.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Mediante los resultados que se logrará conseguir se ingresará a una data en una plantilla virtual del programa Microsoft Excel.xls versión 09 donde se establecerán cifras para las muestras a tomar, asignando valor y criterio establecidos en la matriz del instrumento permitiendo conocer aquellas características en la distribución de los datos; Interpretando los resultados en función estadística de la variable de forma descriptiva-observacional.

3.9. Aspectos éticos

El trabajo de investigación va a ser enviado para su consideración y calificación al Comité Institucional de Ética de la Universidad Norbert Wiener. Se revisará y cumplirá estrictamente los parámetros bioéticos

de la declaración de Helsinki para investigación en seres humanos y del código de ética de la investigación; teniendo en cuenta los 4 puntos éticos que se toman a continuación:

- Respeto: Se está respetado el marco teórico del derecho de la propiedad intelectual, usando las citas textuales.
- Beneficencia: Se preocupara en el interés del individuo prevaleciendo el trabajo de investigación y personal de enfermería.
- No maleficencia: Se ofrecerá orientación del consentimiento informado que se dará al personal de enfermería de sobre la participación voluntaria.
- Justicia: Los resultados de la encuesta no causaran daño ni moral ni ético ya que el objetivo es identificar el liderazgo interpersonal de las enfermeras de servicio.

4.2. Presupuesto

Recursos a utilizarse para la realización del estudio

PRESUPUESTO							
MATERIALES	2021						TOTAL
	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	
EQUIPO							
Laptop	1700						1700
Mouse	30						30
Impresora	700						700
Internet	50	50	50	50	50	50	300
UTILES DE ESCRITORIO							
Hojas Bond A4	5					5	10
Lapiceros	3			3		3	9
MATERIAL BIBLIOGRAFICO							
Espiralado						20	20
Texto de internet		10			10		20
Impresiones externas		2			2		4
OTROS							
Transporte	20		20		20		60
Alimento	10	10	10	10	10	10	60
Improvisto	40		40			30	110
TOTAL	2558	72	120	63	92	118	3023

5. REFERENCIAS

1. Souza e Souza Luis Paulo, Ferreira Cordeiro Ana Lúiza, Nunes de Aguiar Rodrigo, Veloso Dias Orlene, Vieira M^a Aparecida, Ramos Laís Helena. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 Abr [citado 2020 Nov 10] ; 12(30): 268-280. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es.
2. Chávez. El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM. Lima-Perú. Tesis (Doctorado), [citado 2021 Noviembre 15] Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2455/Chavez_fe.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
3. Moreira MC, Silva SCSB. Prácticas de liderazgo en enfermeras del turno nocturno. *Rev. enfermería UERJ.* 2007; 15(2):183-189. (citado 2020 Nov 16). Disponible en: <http://www.facenf.uerj.br/v15n2/v15n2a05.pdf>.
4. Bach, 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 (títulos profesionales, [citado 2021 noviembre 15]. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/890/T037_48340035_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
5. Valadares GV, Viana LO. Liderazgo de la enfermería en el inicio de la especialidad. *Rev enfermería UERJ.* 2009; 17(1):81-85. (citado 2020 nov 15). Disponible en: <http://www.facenf.uerj.br/v17n1/v17n1a15.pdf>

6. QUISPE, J. (2015) “Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014” [Tesis] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [citado 2020 Nov 12] Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf
7. Ayuso, Herrera. Liderazgo en los entornos sanitarios – Formas de gestión (2019), [Citado 2021, noviembre], disponible en: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490520796.pdf>
8. Molina (2000), Liderazgo en servicios Para una mejor Salud, Centro de Investigación en Sistemas de Salud (CISS), México. [citado 2021, noviembre] disponible en: http://tie.inspvirtual.mx/recursos/ciclo_videoconferencias/vci_anteriores/10/03-Dr-Molina.pdf.
9. Artículo, Cualidades de un líder ¿Cómo mejoran en el servicio de salud? (2020), [Citado, Noviembre 2021], disponible en: <https://www.medhubandino.com/innovatorium/innovatorium/comunicacion/cualidades-de-un-lider-como-mejoran-el-servicio-de-salud/#dwell>.
10. Medida (2020). Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima, 2020. [citado, noviembre, 2021] disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
11. Muñoz (2019), Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Chile [Citado, noviembre 2021], disponible en:

<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

12. López (2020), “Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería”, [Citado 2021, noviembre] disponible en : <https://zaguan.unizar.es/record/89869/files/TESIS-2020-091.pdf>
13. Toledo (2018), “El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana “ [Citado 2021, noviembre], disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Daza (2021), “Liderazgo interpersonal y clima organizacional en trabajadores del Hospital Sagrado Corazón de Jesús, 2020”, [Citado 2021, noviembre], disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56488/Daza_GWB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Gómez (2020) “Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019”, [Citado 2021, noviembre], disponible en: file:///C:/Users/lsifuentes/Downloads/Gomez_SEM-SD.pdf
16. Cainicela m., palomino r. 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. Perú 2017 tesis (citado 2020 Nov 16) Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/688/maestro%20-%20palomino%20carrion%20ruby%20cecilia.pdf?Sequence=1&isallowed=y>

17. Peplau, H. (2009) Madredela enfermería psiquiátrica, [citado 2020 Nov 26] disponible en: <https://es.slideshare.net/enfe3005/hildegard-milit-enfe3005>
18. PASETTO, A. Y KOWAL, I. (2015) Liderazgo en enfermería en las unidades de Cuidados Intensivos y su relación con el entorno laboral. [Tesis] Brasil: Universidad Federal de Sao Paulo. [citado 2020 Nov 10] Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es_0104-1169-rlae-23-01-00106.pdf
19. Revista, A propósito del liderazgo de enfermería. [Citado Noviembre, 2021] disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-articulo-a-proposito-del-liderazgo-enfermeria-S0212538218300013>
20. Artículo, Enfermería MillC. [Citado noviembre 2021]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/enfermeriamilc/servicios-de-enfermeria/b-funciones-de-una-enfermera-lider>.
21. SOTO FUENTES, Paz Eugenia et al. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. **Aquichan**, [S.l.], v. 14, n. 1, mar. 2014. ISSN 2027-5374. [citado 2020 Nov 10] Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2684/3407>.
22. Artículo, El rol del profesional en enfermería, [citado 2021, noviembre] disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972003000100004

23. Artículo, Liderazgo Interpersonal: Una habilidad clave en tu futuro. [Citado Noviembre, 2021] Disponible en: <https://www.universia.net/pe/actualidad/orientacion-academica/liderazgo-interpersonal-una-habilidad-clave-en-tu-futuro.html>
24. Artículo, la guía PNBOK, habilidades interpersonales. [citado noviembre 2021] disponible en: <https://uacm123.weebly.com/habilidades-interpersonales.html>
25. CAJALEON, E. (2019) “Relación del desempeño de la enfermera asistencial y la gestión de la enfermera jefe en los servicios de una institución de EsSalud – 2017 (Tesis) Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [citado 2020 Nov 15] Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10511/Cajaleon_pa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
26. Artículo, Características del liderazgo en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja. [Citado noviembre, 2021]. Disponible en: <file:///C:/Users/lsifuentes/Downloads/Dialnet- CaracteristicasDelLiderazgoEnLasEmpresasIndustrial-6870881.pdf>.
27. Artículo, Relación entre estilos de liderazgo, liderazgo organizacional y empoderamiento, en personal médico en primer nivel de atención [Citado noviembre, 2021]. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiv/docs/3.07.pdf>.
28. Valderrama, M. (2014). Experiencias Exitosas de Liderazgo en Enfermería. Revista Cuidarte, V(2), 765-773. [citado 2020 Nov 18] disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2216-09732014000200008&script=sci_abstract&tlng=es.

29. Revista Definición. De, Definición de clínica. [Citado noviembre, 2021]. Disponible en: <https://definicion.de/clinica/>.
30. Artículo, Funciones técnicas y asistenciales del personal de enfermería, [citado 2020 Dic 01] disponible en: <http://enfermeriacubana.sld.cu/funciones-y-tecnicas-asistenciales-del-personal-de-enfermeria-tecnico>.
31. Revista, Hermanos Ameijeiras, Servicio de enfermería. [Citado noviembre, 2021]. Disponible en: <http://www.hospitalameijeiras.sld.cu/hha/index.php>
32. Canelo J, Sardon M, Iglesias H. Metodología de investigación en salud laboral. Med Segr Trab [Internet] 2018 [citado noviembre 2021]; Disponible en: [Metodología de investigación en Salud Laboral \(isciii.es\)](http://www.isciii.es).
33. Moran. Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola - Cañete 2017. Internet 2018, Tesis. [Citado, noviembre 2021] disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22362>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO DE METODOLOGIA
General: ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal de la enfermera asistencia de hospitalización de una clínica privada en el año 2021?	General: Identificar el nivel de liderazgo interpersonal de la enfermera asistencial de hospitalización.	No aplica hipótesis	Liderazgo interperso nal	MÉTODO INVESTIGACION: Deductivo
Específicos: * ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal punitivo de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en el año 2021? * ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal nutritivo de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en el año 2021? * ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal racional de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en el año 2021? * ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal emotivo libre de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en el año 2021? * ¿Cuál es el nivel de liderazgo interpersonal emotivo dócil de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en el año 2021? * ¿Cuál es	Específicos: * Identificar el nivel de liderazgo interpersonal punitivo de la enfermera asistencial de hospitalización. * Identificar el nivel de liderazgo interpersonal nutritivo de la enfermera asistencial de hospitalización. * Identificar el nivel de liderazgo interpersonal racional de la enfermera asistencial de hospitalización. * Identificar el nivel de liderazgo interpersonal emotivo libre de la enfermera asistencial de hospitalización. * Identificar el nivel de liderazgo interpersonal emotivo dócil de la enfermera asistencial de hospitalización. * Identificar el nivel	No aplica hipótesis		ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: Observacional- descriptivo. Cuantitativo de corte transversal no experimental. POBLACIÓN Y MUESTRA: 63 enfermeras asistenciales.

el nivel de liderazgo interpersonal emotivo indócil de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en el año 2021?	de liderazgo interpersonal emotivo indócil de la enfermera asistencial de hospitalización.			No se tomará muestra por ser una población pequeña
---	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos

Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola - Cañete 2017

AUTORA: Br. Lisset Pamela Moran Molina

ESCALA DE LIDERAZGO

(Adaptado de Egoavil, 2013 y otros)

Introducciones: En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas de su enfermera, usted debe valorar cada una de ellas. Para ello, debes indicar, en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase. Marque con un aspa.

Total desacuerdo	En desacuerdo	Casi de acuerdo	De acuerdo	Total de acuerdo
1	2	3	4	5

EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: GÉNERO PUNITIVO					
1.¿La enfermera (o) Jefe crítica todo lo que le rodea?					
2.¿La enfermera (o) Jefe le gusta amenazar?					
3.¿La enfermera (o) Jefe es exigente?					
4.¿La enfermera (o) Jefe es autoritaria?					
DIMENSIÓN II: GÉNERO NUTRITIVO					
1.¿La enfermera (o) Jefe se preocupa por los demás?					
2.¿La enfermera (o) Jefe le agrada aconsejar?					
3.¿La enfermera (o) Jefe le gusta motivar o incentivar?					
4.¿La enfermera (o) Jefe le agrada proteger y orientar?					
DIMENSIÓN III: GÉNERO RACIONAL					
1.¿La enfermera (o) Jefe controla con la realidad?					
2.¿La enfermera (o) Jefe le gusta analizar y orientar?					

3.¿La enfermera (o) Jefe le gusta solicitar y orientar información?					
4.¿La enfermera (o) Jefe le gusta tomar interés en aprender?					
DIMENSIÓN IV: EMOTIVO LIBRE					
1.¿La enfermera (o) Jefe actúa en forma natural?					
2.¿La enfermera (o) Jefe le gusta ser entusiasta?					
3.¿La enfermera (o) Jefe es vivaz e intuitivo?					
4.¿La enfermera (o) Jefe le gusta estar alegre?					
DIMENSIÓN V: EMOTIVO DOCIL					
1.¿La enfermera (o) Jefe origina conflictos sin querer?					
2.¿La enfermera (o) Jefe siente envidia de los demás?					
3.¿La enfermera (o) Jefe le gusta culpar a las personas?					
4.¿La enfermera (o) Jefe es resentido?					
DIMENSIÓN VI: EMOTIVO INDOCIL					
1.¿La enfermera (o) Jefe le sientes con actitud nerviosa?					
2.¿La enfermera (o) Jefe le gusta orientar a otros?					
3.¿La enfermera (o) Jefe le sientes inseguro?					
4.¿La enfermera (o) Jefe acepta todo lo que dicen los demás?					

Anexo 5. Asentimiento informado

Respetado(a) participante:

En el siguiente presente, encuentra información relacionada con el proyecto de investigación titulado: “Liderazgo interpersonal de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada de Lima en el año 2021”. Esta investigación está a cargo de Lita Sifuentes Mauricio de la Universidad Norbert Wiener. El propósito de este proyecto es determinar el nivel de liderazgo interpersonal de la enfermera asistencial de hospitalización de una clínica privada en Lima en el año 2021. La investigadora brindara información en un cuestionario. Los beneficiarios de esta investigación serán las enfermeras de hospitalización, ya que por medio de este estudio se plantearán estrategias que ayuden a la enfermera a brindar un dominio de liderazgo interpersonal en los servicios de hospitalización obteniendo no solo la satisfacción de del manejo oportuno en el servicio de hospitalización, sino también del personal de enfermería para llegar a una calidad de atención.

DECLARACIÓN DE INFORME DE CONSENTIMIENTO

Yo.....
..... He leído el contenido de este documento de
CONSENTIMIENTO INFORMADO dado por los investigadores, y
quiero colaborar con este estudio, por esa razón firmo el documento.

Fecha:

_____ Firma