



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“FACTORES INTERPERSONALES QUE INFLUYEN EN EL  
LIDERAZGO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA  
CLÍNICA GERIÁTRICA DEL EJERCITO LIMA- PERÚ 2013”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA**

**JULIA VICTORINA QUISPE ELMER**

**LIMA - PERÚ  
2015**

**“FACTORES INTERPERSONALES QUE INFLUYEN EN EL  
LIDERAZGO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA  
CLÍNICA GERIÁTRICA DEL EJERCITO LIMA- PERÚ 2013”**

## **DEDICATORIA**

A Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón y mi mente, y por poner a personas que han sido mi soporte y compañía dentro de estos años.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Directora de la Escuela Profesional de Enfermería Dra. Fernanda Gallegos de Bernaola, por haberme abierto las puertas y permitirme adquirir sabios conocimientos para mi formación académica.

Un agradecimiento especial a todos mis docentes por brindarme sus conocimientos y experiencias a lo largo de mis estudios.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como Objetivo: Determinar los factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima-Perú 2013. Es una investigación descriptiva transversal, se trabajó con una muestra de 30 enfermeras, para el recojo de la información se utilizó un cuestionario tipo Likert modificado, la validez del instrumento se realizó mediante la prueba de concordancia del juicio de expertos obteniendo un valor de 0,86; la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach con un valor de 0,91, la prueba de hipótesis se realizó mediante la R de Pearson con un nivel de significancia de  $p < 0,05$ .

### Conclusiones:

Los factores interpersonales en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 40%(12), los que tienen un nivel Bajo de factores personales tienen un nivel malo en liderazgo en un 16%(5) y los que tienen un nivel Alto en los factores interpersonales tienen un nivel bueno en liderazgo en un 13%(4). Estos resultados muestran una influencia de los factores interpersonales en el liderazgo. El valor de la R de Pearson obtenido fue de 0,903, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables: factores interpersonales y liderazgo con un nivel de significancia de  $p < 0,05$ .

**Palabras Claves:** Factores interpersonales, liderazgo del profesional de enfermería, Comunicación, motivación, confianza.

## **ABSTRACT**

This research aims to: Determine interpersonal factors influencing the leadership of the nurse in the Geriatric Clinic Army Lima-Peru 2013. It is a descriptive investigation, we worked with a sample of 30 nurses to the gathering of the information is used a modified Likert questionnaire, the validity of the instrument was performed by test match of expert judgment obtaining a value of 0.86; reliability was performed using Cronbach's alpha with a value of 0.91, hypothesis testing was performed using Pearson's r with a significance level of  $p < 0.05$ .

### **Conclusions:**

Interpersonal factors in the middle level have a regular level of leadership by 40% (12), those with a low level of personal factors have a bad leadership level by 16% (5) and those with a high level in interpersonal factors have a good leadership level by 13% (4). These results show an influence of interpersonal factors in leadership. The value of R Pearson obtained was 0.903, which indicates that there is a significant relationship between the two variables: interpersonal and leadership factors with a significance level of  $p < 0.05$ .

**Keywords:** Interpersonal factors, nurse leadership, communication, motivation, confidence.

## INDICE

Pág.

### DEDICATORIA

### AGRADECIMIENTO

### RESUMEN

i

### ABSTRACT

ii

### INDICE

iii

### INTRODUCCIÓN

v

## CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación del estudio	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio	7
2.2. Base teórica	12
2.3. Definición de términos	24
2.4. Hipótesis	26
2.5. Variables	26

## CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo y nivel de investigación	28
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	29
3.3. Población y muestra	29
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	29
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	30

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	30
<b>CAPÍTULO IV RESULTADOS</b>	<b>31</b>
<b>CAPITULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>36</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>40</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>41</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>42</b>
<b>ANEXOS</b>	
Matriz	
Instrumento	

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo. Determinar los factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima – Perú 2013

Se enmarca dentro de un tipo de estudio cuantitativo, con diseño descriptivo de corte transversal.,

Se describieron las variables de liderazgo interpersonal: Comunicación, Motivación y Confianza en el liderazgo en enfermería. Se trabajará con la totalidad de 30 enfermeros, que bajo el criterio de inclusión acepten participar voluntariamente en el estudio con los criterios expuestos en el presente trabajo.

Previo a su aplicación, se realizará una prueba de validez que permitirá analizar y verificar la comprensión de cada pregunta, su contenido, formulación, claridad y la coherencia que debía existir entre el objetivo planteado, la formulación del problema, el marco teórico y el contenido del instrumento.

Adoptamos el concepto de liderazgo señalado por ROMERO: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas", siendo de vital importancia en el mundo moderno para brindar un cuidado de la salud en forma holística, competitiva y de calidad a los pacientes.

La presente investigación para fines de estudio contiene:

Capítulo I: El problema de investigación, Planteamiento del problema, Formulación del problema, Objetivos de la investigación, Justificación del estudio, Limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, Antecedentes del estudio, Bases teóricas, Definición de términos, Variables su definición conceptual, operacional, y la operacionalización de la variable

Capítulo III: Metodología, Tipo y nivel de investigación, Descripción del ámbito de la investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, Validez y confiabilidad del instrumento y el Plan de recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV: en él se hace referencia a los resultados obtenidos a través de un procesamiento de datos y se presentan en gráficos para su mejor comprensión

Capítulo V: se discuten los resultados confrontándolo con la literatura para luego dar las conclusiones y recomendaciones pertinentes y finalizar la presentación de las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPITULO I PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El liderazgo en el área de enfermería es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en los aspectos de investigación, como en las políticas públicas de los gobiernos. Se encuentra extendida la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes de enfermería pueden hacer una gran diferencia en los servicios de calidad de las Clínicas y Hospitales que reciben a diferentes sectores poblacionales: niños, jóvenes y adultos. Es así como en los países de Europa que integran la OCDE se ha producido un cambio en el sistema de salud tendiente a entregar una mayor autonomía a las Instituciones de Salud en su toma de decisiones, de manera que puedan adaptarse con mayor facilidad a entornos cambiantes y responder a las necesidades de la sociedad actual. De este modo, las responsabilidades que atañen a las jefes(as) de Enfermería se han incrementado, así como también las expectativas acerca de su rol. Estos cambios se enfrentan con el desafío de mejorar la calidad de los Enfermeros(as) que llegan a ocupar cargos estratégicos en el desarrollo de las Instituciones de Salud, incluso como la de directores, y dentro de la elaboración, planificación y ejecución

de políticas públicas lo que ha obligado a estos países a considerar el liderazgo en Enfermería como un punto de interés central.

Al hablar de liderazgo nos referimos a la capacidad de un individuo de influir en una o un grupo de personas, esto, con el fin alcanzar un objetivo. Este, debe tener las habilidades de comunicar, promover, motivar y sobre todo la iniciativa de tener una interrelación con la gente que lo rodea es decir la empatía necesaria para convencer y mover a los demás, es hacer el movimiento en el grupo.

Un líder en enfermería, tiene las mismas características y objetivos que cualquier otro, claro está enfocado a diferentes metas, debe ser capaz de guiar hasta un macro hospital, y con ello llegar ante un gran grupo de personas.

Hoy en día, un líder, tiene más responsabilidades, y debe luchar por obtener más habilidades, pues, este gremio, es ahora buscado por la mayoría de las personas. Es necesario hacernos algunas preguntas al respecto ¿El líder de enfermería influye en mejorar la calidad de servicio de atención a los pacientes del área de geriatría?, ¿Qué tipo de líder se necesita para llegar de la mejor manera a nuestros pacientes?, ¿Qué factor es predominante en el líder de enfermería?

Estudios como el realizado en Catalunya y Australia, señalan que el elemento fundamental para el desarrollo de una profesión es una identidad profesional fuerte, que se caracteriza por la adopción de valores y actitudes profesionales, además del conocimiento experto y habilidades propias (1) Así como la importancia del trabajo de las enfermeras en el sistema de salud percibido a través del tiempo por la sociedad. (2)

Por otra parte, Yukl (2008), define el liderazgo dentro de las organizaciones, “como el desarrollo de un sistema completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar, y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización, elevando el punto de mira de las

personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes,, que incrementen la productividad, la creatividad, y la innovación del trabajo, para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos”(3)

La apreciación de YUKL(2008) infiere acerca de un planteamiento en el que se relacionan capacidades, habilidades y competencias encaminadas a objetivos y metas que incrementan factores como la productividad; por ello, el liderazgo se constituye (en este marco de estudio) como un componente esencial en el desarrollo y alcance de las metas y logros organizacionales, así como los profesionales que actúan y obran con sus conocimientos y experiencia para dicho fin.(4)

El líder de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército tiene que cumplir diversas responsabilidades que tiene que ver con el cambio o mejoramiento del servicio de atención a los pacientes, un mayor compromiso con la atención que brinda y la promoción de actividades que permita alcanzar a los pacientes una actitud favorable hacia su calidad de vida.

De acuerdo a lo explicado líneas anteriores nos formulamos la siguiente interrogante:

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera los factores interpersonales influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima –Perú 2013?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- ¿De qué manera el factor comunicación influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima – Perú 2013?
- ¿De qué manera el factor motivación influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima – Perú 2013?
- ¿De qué manera el factor confianza influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima-Perú 2013?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar los factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima-Perú 2013

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar el factor comunicación que influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima-Perú 2013
- Identificar el factor motivación que influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima-Perú 2013
- Identificar el factor confianza que influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima - Perú 2013

## 1.4 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación logra su justificación en el aporte para el desarrollo y fortalecimiento disciplinar, profesional y personal por diferentes razones las cuales se mencionan a continuación:

Los acelerados cambios mundiales y nacionales, determinan problemas para la salud y grandes retos para planear estrategias efectivas para solucionarlos. Estos cambios tienen una fuerte influencia sobre la salud, la calidad de vida de las personas y el desarrollo y fortalecimiento de las ciencias, las disciplinas y las profesiones.

Los profesionales en enfermería están enfrentados a participar y desarrollar estrategias para comprender y participar en los problemas de salud y en los cuidados de enfermería en particular por intervenciones efectivas, eficientes, eficaces y productivas en los campos de la promoción de la salud, prevención de las enfermedades, apoyo profesional en los procesos de rehabilitación, fundamentadas en la investigación.

La principal misión del líder, es conseguir resultados exitosos y positivos, guiando e influenciado las actividades laborales de los miembros de un grupo e implica involucrar a otras personas, tener poder, saber utilizarlo y poseer valores y principios morales dentro del liderazgo.

Los resultados pretenden beneficiar a:

El público, se beneficia de un mejor acceso a los servicios de salud. Las administraciones, se benefician de una gestión más eficaz de los servicios de salud. Los equipos de atención de salud se benefician de contar con enfermeras que tienen capacidades efectivas y participan en equipos multidisciplinarios y los dirigen. Otras enfermeras se benefician de las actividades de formación, de mentores y de otras actividades de desarrollo de la dirección que llevan a cabo los participantes en el programa. Los propios participantes, se benefician de mejores capacidades y

comportamientos. En particular, consiguen motivación para sus realizaciones en un entorno de cambio.

## **1.5 LIMITACIONES**

Consideramos que para realizar la investigación nos hemos encontrado con diversas limitaciones:

1. El tiempo para la realización de una buena investigación es limitada.
2. La forma en que se debe superar esta limitación es en la organización del tiempo y la distribución de tareas de acuerdo al Cronograma de trabajo, el recojo planificado y progresivo de la información requerida.
3. El apoyo de los profesionales de enfermería al momento de la aplicación de la encuesta.

## CAPITULO II MARCO TEORICO

### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Producto de la investigación se recopiló los siguientes datos:

#### 2.1.1 Antecedentes Internacionales

**ANDRÉS PUCHEU, Juan** presentó la tesis: "Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería" presentado en la Universidad de Chile, 2009 para optar el Grado de Doctor. Siendo el tipo de estudio descriptivo, no experimental de carácter transversal, trabajando con una población de 30 enfermeras, se aplicó una encuesta que tuvo la validez de 0,82 y una confiabilidad mediante el alfa de Cronbach de 0,94.

Llegando a las siguientes conclusiones:

*"Esta tesis pretende aportar en la comprensión de los procesos de liderazgo y su relación con los procesos de ayuda, para lo cual se basa en dos supuestos. El primero es que, ya que la literatura sobre liderazgo transformacional define al concepto en términos de la influencia de un sujeto sobre la motivación y capacidades de*

*otros más allá del ámbito y límites de la relación formal, es posible suponer que existirá un grado de similitud entre el liderazgo y otros tipos de relación que son descritos en términos similares, tales como coaching, mentoring o el concepto más general de “relación de ayuda”. En segundo lugar se asume que, en la medida que el concepto Burnout se utiliza para describir estados de malestar asociados a la dificultad de los sujetos para ajustarse psíquicamente a las condiciones de trabajo, sería posible utilizar la observación de la influencia de las prácticas de liderazgo de los supervisores sobre los niveles de Burnout de los subalternos para explorar la adecuación del uso de de las categorías conceptuales utilizadas en liderazgo en relación al fenómeno de la ayuda”.*<sup>(6)</sup>

**ESCOBAR, Digna:** presentó la tesis titulada: “El Liderazgo de la enfermera en el trabajo comunitario”, presentado en la Universidad de Carabobo Venezuela, 2008 para optar el título de licenciada en enfermería.

Llegando a las siguientes conclusiones:

*“El liderazgo debe ser concebido como el arte de influir en la gente para que trabaje con entusiasmo e inspiración en el logro de los objetivos y metas que han decidido alcanzar, destacándose el arte, como destreza que se puede aprender. La influencia, como la capacidad de lograr que los seguidores hagan lo que se espera que hagan. Esta influencia se puede alcanzar con el ejercicio del poder referido a la capacidad de forzar o coaccionar a la persona para que haga tu voluntad debida a la posición, cargo o fuerza física. Esta influencia también se logra a través del ejercicio de la autoridad, como capacidad de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que esperas que haga debido a tu influencia personal. El entusiasmo, como fuerza de inspiración, distintiva del liderazgo.*

*El trabajo comunitario que implica para los profesionales de la salud, situarse de manera especial ante los problemas que exigen solución”.(7)*

**PARDO MEJIA, Claudia Patricia** presentó la tesis: “Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. nivel de atención de Cartagena”, para optar el Grado de Maestría en Enfermería con mención en Gerencia de Servicios de Salud en la Universidad de Cartagena Colombia, 2011.

El presente trabajo de investigación se enmarca dentro de un tipo de estudio descriptivo, con abordaje cuantitativo el cual tuvo como objetivo identificar las características del liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er nivel de atención en la ciudad de Cartagena, durante el segundo semestre del año 2009 y el año 2010. Llegando a las siguientes conclusiones:

*“El estudio mostró las principales debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones de las variables de liderazgo personal e interpersonal. Las debilidades observadas en las características del liderazgo personal de los Coordinadores de enfermería se hallaron en el manejo del control de ego, en el equilibrio, afrontamiento productivo y las debilidades más significativa se encontraron en la poca habilidad para hacerse responsables por su crecimiento personal, aceptar desafíos y fomentar hábitos como la disciplina, de perseverancia y de compromiso hacia metas que permitan su crecimiento profesional. En los profesionales en enfermería la principal debilidad se relacionó con la característica de responsabilidad, que al igual que los coordinadores que dificulta el crecimiento personal y profesional de los individuos. Cabe resaltar que las fortalezas más significativas en estos profesionales en enfermería se*

*evidenciaron en las dimensiones del liderazgo personal, en donde se resalta el control del ego y el manejo del equilibrio orgánico, espiritual y mental. Los Coordinadores de enfermería demostraron sus fortalezas en las características del liderazgo interpersonal, se observó mayor habilidad para tener metas claras y asignar prioridades en el equipo de trabajo.”.(8)*

**SÁNCHEZ, Mirtha Zuleyka;** presentó la tesis: “Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo” Para optar la licenciatura de enfermería en la Universidad de Carabobo. Venezuela, 2011. Llegando a las siguientes conclusiones:

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el Desempeño Laboral de los Gerentes de Enfermería en sus factores: Conductas de Liderazgo y Autonomía Profesional y la Motivación de las Enfermeras de Cuidado Directo en sus factores: Necesidades de relación y necesidades de crecimiento del área Médico – Quirúrgica de la Ciudad Hospitalaria “Dr. Enrique Tejera”, de Valencia Estado Carabobo. Para la investigación se utilizó un diseño Ex Post facto correlacional, con una población de 57 enfermeras de cuidado directo. La muestra probabilística seleccionada al azar aleatorio simple estuvo conformada por 40 enfermeras que representaron el 70,17% de la población. Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario tipo encuesta en escala de Likert con cinco opciones y estructurada en tres partes con 59 ítems.

La confiabilidad interna del cuestionario se obtuvo por la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,84. Como conclusiones se obtuvo:

*“Hubo inexistencia de relación estadísticamente significativa entre los factores: Conductas de liderazgo y necesidades de*

*crecimiento. Los resultados confirmaron que en la variable Desempeño laboral de los gerentes de enfermería hubo una moderada aceptación de las conductas de liderazgo y autonomía profesional. En tanto que la variable Motivación de las enfermeras de Cuidado Directo, refleja alto interés por las actividades profesionales, relacionadas con el cuidado de personas hospitalizadas”.*

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**CHÁVEZ FLORES, Erik Mario:** presentó la tesis: “El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM”, para optar el grado de Magister en enfermería, (2007). En el presente estudio de tipo aplicativo-analítico comparativo, de enfoque cuantitativo, se identifican las características más importantes del liderazgo personal e interpersonal de los estudiantes y docentes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y se determinan los principales factores facilitadores (Fortalezas) y/o restrictivos (Debilidades) para el desarrollo de sus funciones.

Una muestra aleatoria de 37 Internos y 23 Docentes de Enfermería, con más de un año de servicios en la institución, que participaron en el desarrollo. Llegando a las siguientes conclusiones:

*“El liderazgo considerado como un elemento necesario para el ejercicio profesional de enfermería, plantea frecuentes situaciones contradictorias: por un lado, altas expectativas para que los profesionales de enfermería se desempeñen como líderes, y por otro lado, sistemas de formación y características de las postulantes a la profesión que no parecen ser los más ideales para producir liderazgos fuertes. Partiendo de dos premisas básicas: que el liderazgo no es necesariamente una condición*

*congénita de los individuos, por lo tanto, formar líderes es ante todo una misión educativa, y que un líder es fundamentalmente un observador que debe conocerse a sí mismo antes de intentar conocer a los demás (para ser líder de otros primero tiene que saber ser líder de sí mismo)”.*

## **2.2 BASE TEÓRICA**

### **2.2.1 El Liderazgo**

Se define el Liderazgo como el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "Cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos"

Otras definiciones como la señalada por ROMERO, Enrique es: "El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas"

La teoría de Enfermería con respecto al tema Factores Interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería es de Hildegarde Peplau, ya que está basada en una teoría psicoanalista, en conocerse uno mismo, es un concepto analista.

El filósofo LANDOLFI, Hugo define al liderazgo como: "El Liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo, conjuntamente con aquellos que son organizacionales"(5)

Ralph M. Stogdill, en su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma. Sin embargo, los estudios actuales en psicología y sociología han concluido que el carisma no tiene la importancia que históricamente se le había otorgado y que también hay otros factores que son más determinantes a la hora de construir el verdadero liderazgo (6)

Con respecto a los tipos de liderazgo podemos señalar los siguientes:

En opinión de expertos en Desarrollo Organizacional, existen pocos tipos de liderazgo.

En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: El liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de autoridad:

- Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.
- Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.
- Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa

que carencia del mismo. Es una contradicción, por si lo único que puede distinguir a un *líder* es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

La palabra "Liderazgo" en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad). Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra "liderazgo" puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna [corporación] o producto que toma la primera posición en algún mercado.

Arieu define al líder como "La persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño". Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos<sup>(7)</sup>

### **A) Liderazgo según Richard L. Daft**

El autor Richard L. Daft, en su libro *La Experiencia del Liderazgo*

Define el liderazgo como: La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores<sup>(8)</sup>

### **B) Tipos de liderazgo según Cyril Levicki**

El tratadista Cyril Levicki, en su libro *El gen del liderazgo*, propone la existencia de siete tipos de líder.

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

- Líderes de inteligencia superior: su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente cualificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. En consecuencia este tipo de líder de inteligencia superior admira la inteligencia de otras personas. En consecuencia, los líderes que poseen una gran empatía, rechazan totalmente a los de inteligencia superior.
- Líder autocrático: Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones. En los países que aceptan las diferencias sociales se sienten muy cómodos.
- Líder pastor: muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que se requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.

- General en jefe o general del ejército: llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas.
- Líderes de la realeza: tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva. Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor.
- Líder natural: Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas.(9)

### **C) Liderazgo Desarrollador**

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

- Líder autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.

- Líder emprendedor: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.
- Líder liberal: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.
- Líder proactivo: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.
- Líder audaz: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

Según la formalidad en su elección:

- Liderazgo formal: preestablecido por la organización.
- Liderazgo informal: emergente en el grupo.

Según la relación entre el líder y sus seguidores

- Liderazgo dictador: fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- Liderazgo autocrático: el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.

- Liderazgo democrático: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- Liderazgo onomatopéyico: el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.
- Liderazgo paternalista: tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- Liderazgo liberal (laissez faire): el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- Liderazgo transaccional: los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- Liderazgo transformacional o carismático: el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios

no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

- Liderazgo auténtico: es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuanime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.
- Liderazgo lateral: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- Liderazgo en el trabajo: en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad.(10)

## 2.2.2 Los Cuatro Factores Interpersonales del Liderazgo Efectivo

- Warren Bennis, autor del libro "Leaders: The Strategies for Taking Charge", introduce cuatro factores interpersonales fundamentales para líderes que buscan efectividad. (17)

1. Atención mediante visión - Un líder debe captar la atención de los colaboradores mediante una visión clara y simple. El punto crítico es que una visión articula una percepción del futuro realista, creíble y atractivo para la organización, una condición que es mejor de lo que ahora existe. "Es una idea-fuerza que contiene la combinación óptima de los valores, deseos e intereses del actor social. Es la última instancia de los "para qué" y los "por qué", donde se unen los principios y los valores compartidos por la organización dándole sustancia a los fines. Constituye una construcción de una imagen objetivo en la que están presentes las expectativas optimizadas de la organización: sintetiza el conjunto de los valores básicos, los principios filosóficos y axiológicos, los fines últimos de la organización. La visión es el sueño en estado de vigilia que tiene la organización y que será su guía en la acción. Este ideario a alcanzar posibilitará la tarea de reflexión prospectiva. Un volver sobre el presente para estructurar la acción hacia el futuro deseado como paso previo a la definición de estrategias, políticas, cursos de acción y sus mecanismos instrumentales ¿de dónde proviene la visión del líder?". La visión no se origina en la personalidad del líder, sino más bien en otros. "El líder debe ser un magnífico oyente, y particularmente, debe escuchar a quienes promueven imágenes nuevas o diferentes de la realidad emergente. Básicamente existen; fuentes en las cuales, el líder puede buscar ayuda para construir la visión: el pasado, el presente y el futuro.

- La Comunicación.- Un líder debe crear significado sobre su visión mediante una comunicación clara y concisa. El liderazgo y la comunicación son estrategias que posibilitan al profesional de enfermería promover el mejoramiento de la gestión del cuidado en el contexto organizacional. En el mismo orden de ideas, Chiavenato, sostiene que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana.<sup>(15)</sup>

La comunicación se considera como un proceso que permite el intercambio de ideas e información. Es la base que sustenta las actividades y relaciones personales sobre las que el ser humano construye la comprensión mutua con otros seres humanos. Se puede decir que la comunicación es la única manera de establecer vínculos estrechos entre el líder y sus seguidores, entre la enfermera y el sujeto.

2. Confianza mediante posicionamiento.- Un líder debe transmitir confianza a sus colaboradores mediante el posicionamiento, el trabajo en grupo, el nivel de confianza y comunicación es mediano. La comunicación se limita al trabajo y no se tocan temas personales. En equipo, el nivel estratégico de sus acciones. de confianza es elevado, la comunicación es fluida e íntima, lo que aumenta el grado de compromiso y la velocidad de respuesta. En grupo, el trabajo termina en la oficina. En equipo, los miembros son como una familia y desarrollan actividades fuera del trabajo. En los grupos los conflictos son negativos y demoran en resolverse. En equipo los conflictos son retos de crecimiento, se los ve positivamente y se resuelven rápido.

3. La Motivación y utilidad de uno mismo.- Para llegar a motivar a los colaboradores, un líder debe primero conocerse a sí mismo. Otras clasificaciones: Una clasificación de la tipología del liderazgo es la formal, que representa la dirección de un grupo de trabajo de forma oficial o designada; otra menos evidente es el reconocimiento por los miembros de la institución de una manera informal de que tiene gran influencia, pero de una manera libre, sin ánimo retributivo y de forma carismática. En los estudios sociológicos de desarrollo comunitario por observación participativa, estas personas son claves para el trabajo de campo. El liderazgo también puede clasificarse así: liderazgo individual (ejemplo a seguir), liderazgo ejecutivo (planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto), liderazgo institucional, liderazgo consensual. Cuando el liderazgo es necesario, comúnmente por el cargo, en una organización, hablamos de líderes formales. Así, este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicacional, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada; un buen líder es aquel que tiene la habilidad de la atención y escucha en todo momento.

Hay seis disciplinas que son clave para obtener credibilidad:

1. Descubrirse a sí mismo
2. Apreciar a los constituyentes
3. Afirmar valores compartidos
4. Desarrollar capacidad
5. Servir un propósito
6. Sostener la esperanza.(11)

### 2.3. DEFINICIÓN DE TERMINOS

- Liderazgo

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

- Liderazgo en enfermería

En el profesional en enfermería, el liderazgo se concibe como el resultado de una base de conocimientos y métodos para encarar el quehacer profesional, en todas las estructuras (servicios, personal y usuarios externos) y en las diferentes fases del proceso gerencial en el área asignada (unidad, servicio, departamento y otros).

- Factores interpersonales

Existe una relación entre nuestras expectativas y la realidad cotidiana y el grado de adaptación personal al potencial desajuste.

Existen expectativas de logro; por ejemplo, el deseo de obtener prestigio social, de ser reconocido como un profesional competente. Otras son expectativas altruistas o idealistas, como por ejemplo el poder ayudar a otros a aprender, a mejorar sus condiciones sociales, mejorar la sociedad o el sistema educativo, etc.

El sentimiento de competencia, saber ser competente, es uno de los que mayor satisfacción produce. Este sentimiento se fundamenta en el binomio saber lo que hay que hacer y poder hacerlo.

El saber, hace referencia a la formación del profesional y a su permanente actualización y el poder hacer depende de las condiciones laborales y dónde esté ubicado el centro en el que se trabaje.

- Comunicación

La comunicación, es el traspaso de información, desde un emisor, mediante un mensaje, hacia un receptor. Proceso el cual, luego toma el sentido inverso. O sea, el receptor se vuelve emisor y así consecutivamente. Esta información, que es transmitida, por medio de la comunicación, es recibida por el subconsciente y luego captada por el consciente.

Esta información que es transmitida, por medio de la comunicación, es emitida tanto de manera verbal, como escrita. Ya que al utilizar un alfabeto, podemos hablar con otra persona o en su defecto, escribirle lo que deseamos decirle.

- Confianza

La confianza es la opinión favorable en que una persona o grupo será capaz y deseará actuar de manera adecuada en una determinada situación y pensamientos. La confianza se verá más o menos reforzada en función de las acciones, los actos previos y las posibles pruebas halladas.

La confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de un otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo.

- Motivación

La motivación se define como la razón por la cual un individuo realiza determinada actividad o acción, comportándose como una de las causas de cierto acto.

La motivación puede incluir en sí tanto los impulsos conscientes como los inconscientes, de este modo, es posible, a partir de la psicología, hacer referencia de las motivaciones primarias y secundarias. Las

primeras son aquellas que guardan relación con la satisfacción de las necesidades humanas básicas como lo son el comer, el respirar, el beber, entre otras. Por otra parte, las motivaciones de carácter secundario son aquellas que satisfacen necesidades de orden social, tal como es el caso del afecto o el logro.

## **2.4 HIPÓTESIS**

### **2.4.1 Hipótesis General**

Los factores interpersonales influyen de manera positiva en el Liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima- Perú 2013

### **2.4.2 Hipótesis específica**

- El factor comunicación influye de manera positiva en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima- Perú 2013
- El factor motivación influye de manera positiva en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima- Perú 2013
- El factor confianza influye de manera positiva en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima- Perú 2013

## **2.5 VARIABLES**

### **2.5.1 Variable Independiente:**

Factores Interpersonales.

### **2.5.2 Variable Dependiente**

Liderazgo profesional de enfermería.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	%
<b>Variable Independiente</b> Factores interpersonal es. <b>Variable Dependiente</b> Liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima-Perú 2013	-Factor comunicación	Mensajes claros Autenticidad de los interlocutores. Respeto a la originalidad ajena. El deseo de compartir. La preocupación de hacer comprender. La actitud de escuchar y de la atención permanente. La Empatía.	1 - 11	35%
	-Factor motivación	Deseo del cambio. Desarrollar las discrepancias. Apoyar y fomentar el sentido de autoeficacia	12 - 21	35%
	-Factor confianza	Actitud positiva. Tener seguridad. Familiaridad en el trato.	22 - 30	30%

## CAPITULO III METODOLOGIA

### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según la teoría que hemos encontrado sobre el tipo de investigación y sus alcances, señalados por HERNANDEZ SAMPIERI son las siguientes:

TIPO DE INVESTIGACIÓN	ALCANCE
El estudio es de tipo Cuantitativo	Puesto que los datos van hacer representados numéricamente, y a través de ellos se realizara el análisis e interpretación de los hechos. En este caso los factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería.
Es descriptivo	Frecuentemente el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Porque nos va informar sobre los factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de

	enfermería. (Hernández Sampieri y Otros, Cap. IV, pág. 14)
Es Correlacional de corte Transversal	La medición de las variables se hará por el nivel de influencia de una variable sobre otra y se hará una única vez en un momento dado procediendo luego a su descripción y análisis del estudio

### 3.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

La Clínica Geriátrica se encuentra ubicada en la Av. Escuela Militar S/N en el Distrito de Chorrillos

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población lo constituyen aproximadamente 30 enfermeras que laboran en la Clínica Geriátrica del Ejército.

La muestra será de manera no probabilística pues estará constituida por el 100% de la población.

#### Criterios de Inclusión

- Enfermera en servicio
- Enfermera que desea participar

#### Criterio de Exclusión

- Enfermera que no encuentra en servicio
- Enfermera que no desea participar

### 3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para este proyecto de investigación a realizar voy a utilizar como técnica primero la encuesta y como instrumento un cuestionario para determinar los factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en dicha institución.

El Instrumento constará de 4 partes: introducción, instrucciones, datos generales y el contenido; asimismo contara con 30 preguntas cerradas con 3 alternativas en cada una de ellas donde se le dará un puntaje de 0 7en caso de ser incorrecta y de 1 punto en caso de ser correcta.

### **3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

Para la validez del instrumento, se utilizara el juicio de expertos, será revisado por 8 expertos y la prueba piloto se aplicará a un aproximado de 15 enfermeras(os).

Para la Confiabilidad, se utilizará la prueba de alfa de crombach.

### **3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS**

Los datos obtenidos serán incorporados a una base de datos, mediante el Excel y el SPSS v.19, se utilizaran medidas estadísticas para su procesamiento y los resultados se representaran por medio de cuadros y gráficos estadísticos.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

TABLA 1

### FACTORES INTERPERSONALES QUE INFLUYEN EN EL LIDERAZGO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA GERIÁTRICA DEL EJERCITO LIMA-PERÚ 2013

LIDERAZGO	FACTORES INTERPERSONALES							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BUENO	4	13	1	4	0	0	5	17
REGULAR	2	7	12	40	3	10	17	57
MALO	0	0	3	10	5	16	8	26
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>54</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

FUENTE: Resultados de aplicación del instrumento

Según los resultados presentados en la Tabla 1, los factores interpersonales en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 40%(12), los que tienen un nivel Bajo de factores personales tienen un nivel malo en liderazgo en un 16%(5) y los que tienen un nivel Alto en los factores interpersonales tienen un nivel bueno en liderazgo en un 13%(4). Estos resultados muestran una influencia de los factores interpersonales en el liderazgo.

**TABLA 2**

**FACTOR COMUNICACIÓN QUE INFLUYE EN EL LIDERAZGO DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA GERIÁTRICA DEL  
EJERCITO LIMA-PERÚ 2013**

	FACTOR COMUNICACIÓN						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO		Nº	%
LIDERAZGO	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BUENO	5	16	0	0	0	0	5	17
REGULAR	1	4	13	43	3	10	17	57
MALO	0	0	2	7	6	20	8	26
TOTAL	6	20	15	50	9	30	30	100

**FUENTE:** *Resultados de aplicación del instrumento*

Según los resultados presentados en la Tabla 2, el factor comunicación en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 43%(13), los que tienen un nivel Bajo del factor comunicación tienen un nivel malo en liderazgo en un 20%(6) y los que tienen un nivel Alto en el factor comunicación tienen un nivel bueno en liderazgo en un 16%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor comunicación en el liderazgo.

**TABLA 3**

**FACTOR MOTIVACIÓN QUE INFLUYE EN EL LIDERAZGO DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA GERIÁTRICA DEL  
EJERCITO LIMA-PERÚ 2013**

	FACTOR MOTIVACIÓN							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
LIDERAZGO	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BUENO	5	17	0	0	0	0	5	17
REGULAR	2	7	11	37	4	13	17	57
MALO	1	4	3	10	4	13	8	26
TOTAL	8	28	14	44	8	26	30	100

**FUENTE:** *Resultados de aplicación del instrumento*

Según los resultados presentados en la Tabla 3, el factor motivación en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 37%(11), los que tienen un nivel Bajo del factor motivación tienen un nivel malo en liderazgo en un 13%(4) y los que tienen un nivel Alto en el factor motivación tienen un nivel bueno en liderazgo en un 17%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor motivación en el liderazgo.

**TABLA 4****FACTOR CONFIANZA QUE INFLUYE EN EL LIDERAZGO DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA GERIÁTRICA DEL  
EJERCITO LIMA - PERÚ 2013**

	FACTOR CONFIANZA							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
LIDERAZGO	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
BUENO	5	17	0	0	0	0	5	17
REGULAR	2	7	10	33	5	17	17	57
MALO	1	4	2	5	5	17	8	26
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>34</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**FUENTE:** *Resultados de aplicación del instrumento*

Según los resultados presentados en la Tabla 4, el factor confianza en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 33%(10), los que tienen un nivel Bajo del factor confianza tienen un nivel malo en liderazgo en un 17%(5) y los que tienen un nivel Alto en el factor confianza tienen un nivel bueno en liderazgo en un 17%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor motivación en el liderazgo.

## PRUEBA DE HIPOTESIS

Ha: Los factores interpersonales influyen de manera positiva en el Liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima- Perú 2013

Ho: Los factores interpersonales no influyen de manera positiva en el Liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima- Perú 2013

Ha ≠ Ho

$\alpha=0,05$  (5%)

Tabla 5: Prueba de Hipótesis General mediante la R de Pearson

		Factores Interpersonales	Liderazgo
Factores Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Liderazgo	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultados presentados en la Tabla 5, aplicando la técnica del programa estadístico SPSS v.21, el valor de la R de Pearson obtenido fue de 0,903, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables: factores interpersonales y liderazgo con un nivel de significancia de  $p<0,05$ .

Siendo cierto que: Los factores interpersonales influyen de manera positiva en el Liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejército Lima- Perú 2013

## CAPITULO V. DISCUSION

Los factores interpersonales en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 40%(12), los que tienen un nivel Bajo de factores personales tienen un nivel malo en liderazgo en un 16%(5) y los que tienen un nivel Alto en los factores interpersonales tienen un nivel bueno en liderazgo en un 13%(4). Estos resultados muestran una influencia de los factores interpersonales en el liderazgo. El valor de la R de Pearson obtenido fue de 0,903, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables: factores interpersonales y liderazgo con un nivel de significancia de  $p < 0,05$ . Coincidiendo con ANDRÉS PUCHEU, J. (2009) Llegando a las siguientes conclusiones: "Esta tesis pretende aportar en la comprensión de los procesos de liderazgo y su relación con los procesos de ayuda, para lo cual se basa en dos supuestos. El primero es que, ya que la literatura sobre liderazgo transformacional define al concepto en términos de la influencia de un sujeto sobre la motivación y capacidades de otros más allá del ámbito y límites de la relación formal, es posible suponer que existirá un grado de similitud entre el liderazgo y otros tipos de relación que son descritos en términos similares, tales como coaching, mentoring o el concepto más general de "relación de ayuda". En segundo lugar se asume que, en la medida que el concepto Burnout se utiliza para describir estados de malestar asociados a la dificultad de los sujetos para ajustarse psíquicamente a las condiciones de trabajo, sería posible utilizar la observación de la influencia de las prácticas de liderazgo de los supervisores sobre los niveles de Burnout de los subalternos para explorar

la adecuación del uso de de las categorías conceptuales utilizadas en liderazgo en relación al fenómeno de la ayuda”.

El factor comunicación en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 43%(13), los que tienen un nivel Bajo del factor comunicación tienen un nivel malo en liderazgo en un 20%(6) y los que tienen un nivel Alto en el factor comunicación tienen un nivel bueno en liderazgo en un 16%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor comunicación en el liderazgo. Coincidiendo con ESCOBAR, D.(2008) Llegando a las siguientes conclusiones: “El liderazgo debe ser concebido como el arte de influir en la gente para que trabaje con entusiasmo e inspiración en el logro de los objetivos y metas que han decidido alcanzar, destacándose el arte, como destreza que se puede aprender. La influencia, como la capacidad de lograr que los seguidores hagan lo que se espera que hagan. Esta influencia se puede alcanzar con el ejercicio del poder referido a la capacidad de forzar o coaccionar a la persona para que haga tu voluntad debida a la posición, cargo o fuerza física. Esta influencia también se logra a través del ejercicio de la autoridad, como capacidad de conseguir que la gente haga voluntariamente lo que esperas que haga debido a tu influencia personal. El entusiasmo, como fuerza de inspiración, distintiva del liderazgo. El trabajo comunitario que implica para los profesionales de la salud, situarse de manera especial ante los problemas que exigen solución”.

El factor motivación en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 37%(11), los que tienen un nivel Bajo del factor motivación tienen un nivel malo en liderazgo en un 13%(4) y los que tienen un nivel Alto en el factor motivación tienen un nivel bueno en liderazgo en un 17%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor motivación en el liderazgo. Coincidiendo con PARDO C. (2011) Llegando a las siguientes conclusiones: “El estudio mostró las principales debilidades y fortalezas de cada una de las dimensiones de las variables de liderazgo personal e interpersonal. Las debilidades observadas en las características del liderazgo personal de los Coordinadores de enfermería se hallaron en el manejo del control de ego, en el equilibrio, afrontamiento productivo y las debilidades más significativa se encontraron en la poca

habilidad para hacerse responsables por su crecimiento personal, aceptar desafíos y fomentar hábitos como la disciplina, de perseverancia y de compromiso hacia metas que permitan su crecimiento profesional. En los profesionales en enfermería la principal debilidad se relacionó con la característica de responsabilidad, que al igual que los coordinadores que dificulta el crecimiento personal y profesional de los individuos. Cabe resaltar que las fortalezas más significativas en estos profesionales en enfermería se evidenciaron en las dimensiones del liderazgo personal, en donde se resalta el control del ego y el manejo del equilibrio orgánico, espiritual y mental. Los Coordinadores de enfermería demostraron sus fortalezas en las características del liderazgo interpersonal, se observó mayor habilidad para tener metas claras y asignar prioridades en el equipo de trabajo.”.

El factor confianza en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 33%(10), los que tienen un nivel Bajo del factor confianza tienen un nivel malo en liderazgo en un 17%(5) y los que tienen un nivel Alto en el factor confianza tienen un nivel bueno en liderazgo en un 17%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor motivación en el liderazgo. Coincidiendo con SÁNCHEZ, M. (2011) Como conclusiones se obtuvo: “Hubo inexistencia de relación estadísticamente significativa entre los factores: Conductas de liderazgo y necesidades de crecimiento. Los resultados confirmaron que en la variable Desempeño laboral de los gerentes de enfermería hubo una moderada aceptación de las conductas de liderazgo y autonomía profesional. En tanto que la variable Motivación de las enfermeras de Cuidado Directo, refleja alto interés por las actividades profesionales, relacionadas con el cuidado de personas hospitalizadas”. Coincidiendo además con CHÁVEZ E. (2007). Llegando a las siguientes conclusiones: “El liderazgo considerado como un elemento necesario para el ejercicio profesional de enfermería, plantea frecuentes situaciones contradictorias: por un lado, altas expectativas para que los profesionales de enfermería se desempeñen como líderes, y por otro lado, sistemas de formación y características de las postulantes a la profesión que no parecen ser los más ideales para producir liderazgos fuertes. Partiendo de dos premisas básicas: que el liderazgo no es necesariamente una condición

congénita de los individuos, por lo tanto, formar líderes es ante todo una misión educativa, y que un líder es fundamentalmente un observador que debe conocerse a sí mismo antes de intentar conocer a los demás (para ser líder de otros primero tiene que saber ser líder de sí mismo)”.

## CONCLUSIONES

- Los factores interpersonales en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 40%(12), los que tienen un nivel Bajo de factores personales tienen un nivel malo en liderazgo en un 16%(5) y los que tienen un nivel Alto en los factores interpersonales tienen un nivel bueno en liderazgo en un 13%(4). Estos resultados muestran una influencia de los factores interpersonales en el liderazgo. El valor de la R de Pearson obtenido fue de 0,903, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables: factores interpersonales y liderazgo con un nivel de significancia de  $p < 0,05$ .
- El factor comunicación en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 43%(13), los que tienen un nivel Bajo del factor comunicación tienen un nivel malo en liderazgo en un 20%(6) y los que tienen un nivel Alto en el factor comunicación tienen un nivel bueno en liderazgo en un 16%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor comunicación en el liderazgo.
- El factor motivación en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 37%(11), los que tienen un nivel Bajo del factor motivación tienen un nivel malo en liderazgo en un 13%(4) y los que tienen un nivel Alto en el factor motivación tienen un nivel bueno en liderazgo en un 17%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor motivación en el liderazgo.
- El factor confianza en el nivel medio tienen un nivel regular de liderazgo en un 33%(10), los que tienen un nivel Bajo del factor confianza tienen un nivel malo en liderazgo en un 17%(5) y los que tienen un nivel Alto en el factor confianza tienen un nivel bueno en liderazgo en un 17%(5). Estos resultados muestran una influencia del factor motivación en el liderazgo.

## RECOMENDACIONES

- Las diversas entidades educativas pertinentes como la Escuela de Enfermería de la UAP debe proponer en la malla curricular el estudio del liderazgo personal e interpersonal del personal de enfermería, deben proyectar nuevos conocimientos que permitan mirar el futuro y prepararlos en relación con el liderazgo de sus futuros profesionales.
- Impulsar programas de estudio y talleres en alianza estratégica entre la escuela de enfermería de la UAP y la clínica geriátrica del ejercito, en los que se forme y prepare a los profesionales de la salud, que les permitan adquirir la habilidad del pensamiento crítico, trabajo en equipo, liderazgo y destreza gerencial, así como en las dimensiones estudiadas comunicación, motivación y confianza.
- Proponer y apoyar investigaciones que midan el liderazgo en enfermería y su impacto en la calidad de los cuidados, en la seguridad y satisfacción de los pacientes. Esto, no solamente por los requerimientos de un mercado cada vez más competitivo y exigente, sino porque en la labor de enfermería, el liderazgo constituye un elemento de preponderancia y de requerimiento para una eficiente labor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. PEREZ RODRIGUEZ, Idelsi. La identidad profesional como configuración subjetiva de la personalidad de los estudiantes de la carrera de enfermería. Editorial. Revista cubana de enfermería. 2007. Pág. 16.
2. YUKL, Gary. Liderazgo en las organizaciones. Editorial Prentice-Hall. 2004. Pág., 36
3. YUKL, Gary. Liderazgo en las organizaciones. Editorial Prentice-Hall. 2004. Pág., 44
4. ESEVERIO CHAVERRI, Cecilio. Enfermería facultativa. Reflexiones filosóficas éticas. Editorial Díaz de Santos. España 2011. Pág. 85
5. ANTON NARDIZ, María Victoria. Las enfermeras entre el desafío y la rutina. Una mirada al siglo XXI. Editorial Díaz de Santos. España 2010. Pág. 90
6. TRABAJO EN EQUIPO Y ENFERMERÍA  
<http://www.slideshare.net/danimons/trabajo-en-equipo-y-liderazgo-en-enfermera>
7. LIDERAZGO EN ENFERMERIA  
<http://www.slideshare.net/franciscosarmiento1/liderazgo-en-enfermeria>
8. EL LIDERAZGO EN ENFERMERIA EN LAS AREAS DE URGENCIAS  
<http://www.smme.org.mx/documentacion/LiderazgoEnfermeria.pdf>
9. EL LIDERAZGO EN ENFERMERÍA DESDE LA PERSPECTIVA PROFESIONAL, LIMA, PERÚ  
<http://posgrado.upeu.edu.pe/revista/filev3/80-89.pdf>

10. IDEAS PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO EN ENFERMERÍA

<http://clavesliderazgoresponsable.blogspot.com/2011/10/ideas-para-el-desarrollo-del-liderazgo.html>

11. EL LIDERAZGO EN ENFERMERIA EN EL TRABAJO COMUNITARIO

<http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/2307/1/El-liderazgo-de-la-enfermera-en-el-trabajo-comunitario.html>

# **ANEXOS**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO: FACTORES INTERPERSONALES QUE INFLUYEN EN EL LIDERAZGO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA CLÍNICA GERIÁTRICA DEL EJERCITO LIMA- PERÚ 2013

AUTORA: JULIA QUISPE ELMER

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿De qué manera los factores interpersonales influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p><b>PROBLEMA ESPECIFICO</b> -¿De qué manera el factor comunicación influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar los factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO</b> -Explicar la influencia el factor comunicación en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Los factores interpersonales influyen de manera positiva en el Liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b> -El factor comunicación influye de manera positiva en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Factores Interpersonales.</p> <p><b>Variable Dependiente</b> Liderazgo profesional de enfermería.</p>	<p>-Comunicación</p> <p>-Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autenticidad de los interlocutores.</li> <li>- Respeto a la originalidad ajena.</li> <li>- El deseo de compartir.</li> <li>- La preocupación de hacer comprender.</li> <li>- La actitud de escuchar y de la atención permanente.</li> <li>- La Empatía.</li> <li>- Deseo del cambio.</li> <li>- Desarrollar las discrepancias.</li> <li>- Apoyar y</li> </ul>

<p>Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p>-¿De qué manera el factor motivación influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p>-¿De qué manera el factor confianza influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013?</p>	<p>.</p> <p>-Explicar la influencia del factor motivación influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p>-Explicar la influencia del factor confianza influye en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p>2.</p>	<p>Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p>-El factor motivación influye de manera positiva en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p> <p>-El factor confianza influye de manera positiva en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima-Perú 2013</p>		<p>-Confianza</p>	<p>fomentar el sentido de auto eficacia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud positiva.</li> <li>- Tener seguridad.</li> <li>- Familiaridad en el trato.</li> </ul>
--	---	---	--	-------------------	---

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTO ESTADISTICO**

**I. INTRODUCCIÓN**

Buenos días, soy **Julia Victorina Quispe Elmer** estudiante de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas, estoy realizando una investigación acerca de los Factores interpersonales que influyen en el liderazgo del profesional de enfermería en la Clínica Geriátrica del Ejercito Lima- Perú 2013  
Con tal fin, solicito su colaboración en responder el presente cuestionario que nos permita recabar afirmación acerca del tema de investigación.

**II. INSTRUCCIONES:**

Marcar la respuesta que considera conveniente, el cuestionario es anónimo.

**III. DATOS GENERALES:**

Edad: \_\_\_\_\_

Grado de estudios: \_\_\_\_\_

Procedencia: \_\_\_\_\_

**III. DATOS ESPECIFICOS:**

Marcar la respuesta con una ASPA (X) en la alternativa que considere conveniente:

1. Si

2. No

3. A veces

N <sup>RO</sup>	CUESTIONARIO	SI	NO	A VECES
1	¿Ud. se considera una persona tímida para ser un líder?			
2	¿Ud. cree que la comunicación es un punto clave para ser líder?			
3	¿Ud. como enfermera es leal con su profesión?			
4	¿Ud. se siente a gusto de trabajar en el hospital 12 horas al día?			
5	¿En Lla Clínica sus colegas la apoyan cuando Ud. toma una decisión?			
6	¿Ud. tiene conflictos laborales?			
7	¿Ud. cómo enfermera le gustaría ser líder en el campo profesional?			
8	¿Ud. se motiva trabajando en el área de Salud?			
9	¿Ud. cómo enfermera busca cambios y desafíos para cumplir una tarea?			
10	¿Ud. cómo enfermera es creativa y competitiva en el campo de la salud?			
11	¿Ud. cree que para ser líder hay que tener poder?			
12	¿Ud. cómo enfermera cree que las nuevas tecnologías afectan el liderazgo y a los líderes?			
13	¿Ud. si comete algún error se hace un autoanálisis?			
14	¿Ud. cree que puede convertirse un líder en un problema laboral?			
15	¿Ud. considera tener una actitud de líder?			
16	¿Ud. tiene una conducta socialmente aceptable con los pacientes?			

<b>17</b>	¿Ud. como enfermera se motiva para el desempeño de sus funciones?			
<b>18</b>	¿Ud. cree que la motivación es un factor primordial en el ejercicio de enfermería?			
<b>19</b>	¿Ud. cómo enfermera se sensibiliza al dolor del paciente?			
<b>20</b>	¿Ud. brinda un excelente cuidado al paciente?			
<b>21</b>	¿Ud. brinda empatía al paciente?			
<b>22</b>	¿Ud. como enfermera conversa con el paciente sobre su recuperación?			
<b>23</b>	¿Ud. tiene autonomía en su trabajo?			
<b>24</b>	¿Ud. cómo enfermera de este siglo XXI tendrá proyectos futuros?			
<b>25</b>	¿Ud. piensa que el país necesita de enfermeras con proyectos que tengan competitividad en el mercado laboral?			
<b>26</b>	¿La relación con su jefe referente a la comunicación, confianza laboral es buena?			
<b>27</b>	¿La relación con su jefe referente a la comunicación, confianza laboral es buena?			
<b>28</b>	¿Ud. cómo enfermera brinda sugerencias al departamento del área en el que trabaja?			
<b>29</b>	¿Ud. Deja al personal técnico el cuidado del paciente?			
<b>30</b>	¿Ud. cómo enfermera propone a su jefe nuevos retos para una mejor atención de calidad y calidez al paciente?			

## OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

### DATOS GENERALES:

<b>Apellido y Nombre del informante</b>	<b>Cargo o Institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor del Instrumento</b>
<b>Título de la Investigación:</b>			

### I. ASPECTOS DE EVALUACION:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENO 41-60%				MUY BUENO 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9
		5	10	15	20	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVO	Está expresado en capacidades observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																				
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				

### II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

---



---

### III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

<b>LUGAR Y FECHA</b>	<b>DNI</b>	<b>FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE</b>	<b>N° DE TELÉFONO</b>

