

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

“LIDERAZGO PERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL
HIPOLITO UNANUE DE TACNA – 2015”

TESIS

Presentada por:

Bach. Vera Lucía Gámez Romero

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

TACNA-PERU

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

LIDERAZGO PERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
QUE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE
TACNA - 2015

TESIS

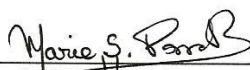
Presentada por:

Bach. Vera Lucía Gámez Romero

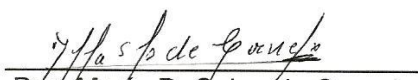
Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Aprobada por UNANIMIDAD Ante el siguiente jurado:



Dra. María Soledad Porras Roque
PRESIDENTA



Dra. María D. Salas de Cornejo
JURADO



Dra. María del Carmen Silva C.
JURADO



Dra. Elena Cachicatari Vargas
ASESORA

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Dios, por darme la oportunidad de vivir, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el período de estudios. A mis padres por ser mi apoyo constante y por su amor incondicional para lograr esta meta en mi vida.

VERA LUCÍA GAMEZ ROMERO

AGRADECIMIENTOS

Al término de esta etapa de mi vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión, me alentaron a lograr esta maravillosa realidad.

- A DIOS, por darme la dicha de existir en este mundo y por tantas bendiciones concedidas durante este camino.
- A mis padres Godofredo y Dirce, que han creído en mí y me han apoyado para lograr todo lo que me he propuesto.
- A toda mi familia, que siempre ha estado para ayudarme en los momentos que más los necesitaba.
- A mis amigos, que con su voz de aliento lograron motivarme cuando las situaciones se ponían difíciles.
- A mis docentes, ya que cada uno de ellos puso una enseñanza dentro de mí para formar la persona que soy hoy.
- A mi asesora Mgr. Elena Cachicatari, por apoyar con su conocimiento este trabajo desde sus inicios.
- A la Lic. Raquel Zevallos, que gracias a ella se pudo realizar el trabajo dentro del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

ÍNDICE

	Pag.
Dedicatoria	I
Agradecimientos	II
Índice	III
Resumen	V
Abstract	VI
Introducción	VII
Capítulo I: Planteamiento Del Problema	
1.1 Fundamentos del problema	1
1.2 Formulación del problema	4
1.3 Objetivos	5
1.4 Justificación	6
1.5 Operacionalización de variables	7
Capítulo II: Marco Teórico	
2.1 Antecedentes de la investigación	9

2.2 Bases Teóricas	16
2.3 Definición conceptual de términos	35
Capítulo III: Metodología De La Investigación	
3.1 Diseño de la investigación	37
3.2 Población y muestra de estudio	37
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.4 Procedimientos de recolección de datos	41
3.5 Procesamiento de recolección de datos	42
Capitulo IV: De Los Resultados	
4.1 Resultados	43
4.2 Discusión y Análisis	66
Conclusiones	83
Recomendaciones	85
Referencias Bibliográficas	87
Anexos	90

RESUMEN

El presente trabajo de investigación llamado “Liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna”, tuvo como objetivo describir las características del liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en dicha institución, se enmarca dentro de un tipo de estudio descriptivo, con abordaje cuantitativo y de tipo transversal.

La población de estudio estuvo constituida por 115 enfermeras. En la metodología se utilizó la técnica de encuesta aplicando el cuestionario de liderazgo personal de David Fischman con escala de Likert. Se utilizó el paquete estadístico SPSS PC.

Como resultado se obtuvo que en todas las dimensiones y en las subdimensiones del liderazgo personal, hay un alto nivel de puntaje, por lo tanto se llegó a la conclusión que, el profesional de enfermería que labora en el Hospital Hipólito Unanue cuenta con un óptimo nivel de liderazgo personal.

Palabras claves: liderazgo personal- Enfermería- Hospital Hipólito Unanue de Tacna .

ABSTRACT

This research paper called "Personal leadership in nurses working in the Hipólito Unanue Hospital in Tacna", aimed to describe the characteristics of personal leadership in nurses who work in this institution, it is part of a type of descriptive study with quantitative and transversal approach.

The study population consisted of 155 nurses. The technique of applying the questionnaire survey of personal leadership of David Fischman with Likert scale was used in the methodology. SPSS PC was used.

As a result it was found that in all dimensions and in the sub-dimensions of personal leadership, so it was concluded that nursing professionals working in the Hipólito Unanue Hospital, they have an optimal level of personal leadership.

Keywords: Leadership personally- Nursing-Hospital Hipólito Unanue of Tacna.

INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy la enfermería es un recurso de gran importancia dentro de las instituciones de salud, no solo para cumplir metas de productividad sino para el cumplimiento de metas organizacionales. Por lo que la enfermera necesita un amplio conocimiento sobre lo que es el proceso de atención de enfermería y sobre gestión, mejorando así, sus habilidades para posteriormente indicar las necesidades y planificar estrategias organizacionales.

El liderazgo personal debe desarrollarse desde el interior de cada persona, teniendo una buena opinión sobre sí mismo, es decir, un genuino respeto propio, una auto imagen positiva, motivando a sus seguidores a ser mejores y dándoles confianza en sus propias habilidades y decisiones.

Frente a lo expuesto, la investigación consta de cuatro capítulos, el primero de planteamiento del problema, el segundo de marco teórico, el tercero de metodología de investigación y el último de los resultados. Esta investigación tiene por finalidad describir las características del liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna ya que esta temática requieren ser analizada, no solo por lo planteado al respecto, desde la teoría y las

ciencias administrativas, sino también desde el estudio mismo de la enfermería. Haciendo que los profesionales emprendan un camino de introspección personal, en donde se pueden ir desarrollando sus características, habilidades y competencias para el logro de objetivos personales, grupales e institucionales.

El liderazgo personal ejercido por los profesionales en enfermería es la estrategia que muestra el valor interno de cada persona, haciendo de este, un aliado para el posterior cumplimiento de metas y objetivos.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Fundamentos y formulación del problema:

El liderazgo hoy en día, puede considerarse como un tema crucial en las organizaciones de salud, lo que genera la necesidad de ser instituciones competitivas, con recurso humano eficiente y con habilidades de liderazgo.

Desarrollar un liderazgo personal no solo implica querer mejorar la relación con el paciente, sino también que el personal va a aumentar su eficacia y su satisfacción en la aplicación del proceso de enfermería por lo que la población cambiará su perspectiva y actitudes hacia la carrera.

En el Hospital Hipólito Unanue de Tacna se viene brindando una atención integral en las distintas etapas de vida de la persona, con personal especializado para cada tipo de necesidad, por lo que el profesional de enfermería que labora dentro de este establecimiento debe de tener las características necesarias para poder desarrollar sus roles, no solo de tipo asistencial, sino también de tipo gerencial.

En los últimos años los profesionales de enfermería se han ido independizando, siendo jefes de su propio Departamento, el cual, supervisa los distintos servicios del hospital, se encargan de la resolución de problemas, y sobre todo de mantener un liderazgo para que todo el personal de enfermería trabaje en base a una misión y visión .

Según la jefa del departamento de Enfermería, nos dice que a pesar de los grandes avances que se han realizado dentro del hospital, el profesional de enfermería aun no toma conciencia del papel de suma importancia que tiene dentro de la institución, debido a que aún se ve a sí mismo como la ayuda del médico, también el hecho de que los pacientes no valoren su trabajo o a que tienen una idea errónea de lo que es el liderazgo y que anteriormente han tenido líderes que no han sido positivos para ellos ni para la institución, todo esto hace que se genere en el profesional sentimientos de minusvalía y dudas lo que conlleva a una baja autoestima, sobre todo en el profesional más joven que recién se inserta al trabajo, ya que el profesional que tiene más años o ya es nombrado, tiene una mayor seguridad sobre el cumplimiento de sus roles y de su desenvolvimiento.¹

El estudio que se realizó por el Departamento de Enfermería (2014) sobre liderazgo para realizar el “Plan estratégico de neonatología 2014-2019 en el hospital Hipólito Unanue de Tacna” refiere que el 83.30% del personal tiene cualidades de líderes, aunque ese mismo año, en el servicio de Neonatología nadie asumía el rol de jefe del Servicio, según referían, esto se daba debido a que el cargo demanda gran cantidad de tiempo y la capacidad de resolución de problemas y que posteriormente con esto llegan conflictos, haciendo que el profesional prefiera no tener jefe dentro del servicio, por lo aquí se ve una equivocada percepción de lo que es el liderazgo, donde ser jefe, es tener una gran cantidad de problemas, mientras que debería ser todo lo contrario, ya que con un adecuado liderazgo personal todos pueden ser partícipes de la toma de decisiones, de la generación de nuevas ideas y sobre todo de cómo dar una solución para distintos tipos de problemas que se enfrentan a diario.²

Según la percepción de las supervisoras del hospital expresaron que el profesional de enfermería tiende a pensar que las habilidades para ser un buen líder no se pueden desarrollar, más varias investigaciones nos dicen que hay líderes que nacen con características que permiten asumir roles para dirigir un equipo,

pero que también hay cualidades que deben ir adquiriéndose poco a poco, haciendo que el líder desarrolle las mismas en sus subordinados.³ Por lo tanto, el liderazgo personal viene a ser aquél que se basa en las habilidades adquiridas y en los principios que tiene una persona, no sólo para sí mismo, sino también con los demás, haciendo que éstos se sientan iguales y no tengan el afán de querer sobresalir, controlando así su propio ego; una persona con un liderazgo negativo viene a ser una mala influencia y crea ideas erróneas de lo que es ser un líder o un jefe, como ya se ha vivido en esta institución.

1.2 Formulación del problema:

- ¿Cuáles son las características del liderazgo personal que predominan en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Hipólito Unanue de Tacna- 2015?

1.3 Objetivos:

➤ OBJETIVO GENERAL:

Describir las características del liderazgo personal en los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Hipólito Unanue de Tacna- 2015.

➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las características del liderazgo personal en cuanto al control del ego y sus subdimensiones de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- Identificar las características del liderazgo personal en cuanto al equilibrio y sus subdimensiones de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- Identificar las características del liderazgo personal en cuanto al desapego y sus subdimensiones de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- Identificar las características del liderazgo personal en cuanto a la responsabilidad y sus subdimensiones de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Hipólito Unanue de Tacna.

1.4 Justificación:

El presente trabajo resalta la importancia del liderazgo personal como elemento de desarrollo para la disciplina profesional de enfermería, ya que todas las instituciones buscan en su personal una identidad profesional fuerte, con valores, habilidades y características que van a permitir un buen desempeño y productividad.

El liderazgo personal servirá para que el profesional de enfermería se desenvuelva de manera eficiente en el proceso de cuidado, al apoyar a los pacientes, siendo empáticos y solidarios, pero también un papel importante es el que se va a tomar cuando cumplan roles en la gestión y administración de una institución, haciendo que ellos sean líderes de calidad, dando un ejemplo de lo que es ser un buen líder, logrando que sus seguidores crean en sus habilidades y sientan una motivación extrínseca e intrínseca, por lo que se hará más fácil llegar a las metas que se propongan.

El ser líder es cada vez más prioritario para las instituciones, con este, se evidencia los conocimientos y capacidades que tiene el profesional de enfermería para desarrollar sus competencias.

Al finalizar esta investigación, se busca identificar las características del liderazgo personal basados en el control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad, ya que es necesario saber si el personal está trabajando con una buena relación consigo mismo y con los demás, por lo que se deberán de implementar estrategias que fortalezcan cada una de estas características, ya que primero uno debe de liderarse a sí mismo, para posteriormente liderar a los demás. Un adecuado desenvolvimiento dentro del equipo de trabajo, nos servirá para llegar con mayor eficiencia y eficacia al cumplimiento de la misión y visión que se propongan, logrando una cultura de liderazgo dentro de esta institución y en cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

1.5 Operacionalización de Variables:

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE					
VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUBDIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
LIDERAZGO PERSONAL	Capacidad de auto dirigirse basándose en el control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad. (17)	CONTROL DEL EGO	-Independencia	Exigencia, frustración, conocimientos, atención, toma de decisiones, errores de los demás, ego, tensión, necesidad. (Sección 1, ítems 1, 3 5, 6, 9, 11, 13, 15,17 Y 19.)	Cuantitativa-ordinal Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto
			-Libertad de máscaras:	Metas, liderazgo, imagen de sí mismo, perfeccionismo, logros, disfrutar la realidad, trabajo, angustia, cuidado de las apariencias. (Sección 1, ítems 2, 4, 7, 8, 10, 12, 14, 16,18 Y 20)	Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto
		EQUILIBRIO	-Equilibrio Orgánico:	Peso corporal, problemas digestivos, actividad física, cansancio, dejadez, alimentación. (Sección 2, ítems 1,2,3, 4,6,8 y 10)	Cuantitativa-ordinal Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto
			-Equilibrio Mental:	Rabia, estrés, culpabilidad, agresividad, distracciones, frustración, responsabilidad. Sección 2, ítems 5, 7, 9, 11, 12,14 y 15	Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto
			-Equilibrio Espiritual:	Urgencias, capacidad de reflexión, impotencia, hábitos nocivos, relajación, desconexión de problemas, insatisfacción. (Sección 2, ítems 13, 16, 17, 18, 19,20 y 21)	Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto
DESAPEGO	-Afrontamiento Productivo	Miedo, problemas, afrontamiento de retos, ambiente positivo, necesidades materiales, subestimación, angustia, cansancio emocional, impaciencia. (Sección 3, ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15,17 y 19.)	Cuantitativa-ordinal Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto		
	-Superar la Frustración	Decepción, paciencia, irritación, ira y celos, inflexibilidad de punto de vista, disgusto, situaciones prioritarias. (Sección 3, ítems 2, 4, 6, 16, 18 y 20)	Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto		
RESPONSABILIDAD	-Asumir Retos de Crecimiento	Postergación de decisiones, seguridad, rutinización, depresión y cólera, objetivos claros, materiales de apoyo. (Sección 4, ítems 1, 5, 9, 13 y 17)	Cuantitativa-ordinal Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto		
	-Afrontamiento de Problema	Soluciones temporales, pensamientos negativos, confianza en sí mismo, respuesta a problemas. (Sección 4, ítems 2, 6, 10, 14 y 18)	Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto		
	-Lealtad y Respeto por sí mismo	Abandono de tareas, excusas, promesas, grandes causas, fantasías. (Sección 4, ítems 3, 7, 11, 15 y 19)	Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto		
	-Ausencia de Negatividad	Manifestaciones de enojo, pensamientos negativos, invasión del espacio personal, incomodidad ante personas, errores (Sección 4, ítems 4, 8, 12, 16 y 20.)	Muy bajo, bajo. Moderado, alto y muy alto		

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio:

Los profesionales en enfermería están enfrentados a participar y desarrollar estrategias para comprender los problemas de salud, en particular para brindar intervenciones efectivas, eficientes, eficaces y productivas en los roles asistenciales y en la gestión, fundamentadas en material que tengan relación con el estudio.

Nájera y Castrillón (2002) Brasil ⁽⁵⁾, publicaron un artículo en la revista Latino Americana de Enfermería titulado “La enfermera en América Latina”. En donde el liderazgo en enfermería, presenta ciertas interferencias internas y externas, que afectan el desempeño de los profesionales de enfermería. Entre las interferencias internas se encuentra la baja autoestima, que ocurre por la autocompasión y cuyas raíces se encuentran en la visión de la profesión como un servicio caritativo de abnegación y vocación y peor aún, de ayudantía al personal médico. La falta de creatividad por rutinización en las prácticas que se realizan cotidianamente, la ausencia de liderazgo, la falta de iniciativa para proponer modelos

de enfermería y una baja producción científico-técnica, mediada por número de publicaciones en revistas de circulación nacional e internacional y por el distanciamiento del sujeto de atención y la entrega de responsabilidades en personal menos calificado, produciendo un efecto negativo para la profesión, creando riesgos para la salud de la población.

Garita y Solís (2003) Costa Rica ⁽⁶⁾, desarrollaron un estudio llamado “Práctica del liderazgo en el profesional de enfermería”. Los hallazgos revelaron que el 48% de la población reconoce que los factores sociales, políticos, económicos y el desconocimiento de las leyes por parte de los profesionales, pueden afectar a las organizaciones, el 80% opina estar orientado hacia las necesidades de los clientes lo que permite el mejoramiento continuo en la calidad de la atención, un 42% afirma tener capacidad política lo que le permite comprender y gestionar metas, estrategias de trabajo y aprovechamiento de los talentos dentro del equipo de trabajo, el 70% indica tener motivación, compromiso y energía para generar entusiasmo, para cumplir con las metas y alcanzar la misión de la organización.

Aguilar y Calvo Salguero (2005) México ⁽⁷⁾, en su trabajo investigativo acerca de “Liderazgo personal, los valores y percepción del estilo de liderazgo en el personal de enfermería”, se comprobó que el liderazgo se encuentra relacionado más con la autoridad/poder, la tradición y el logro, mientras que no hay vínculos con la benevolencia y el universalismo. Los aspectos del trabajo que más aprecian estos enfermeros son el prestigio, el estatus social, el control, el dominio sobre las personas o recursos, el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen, y el éxito personal demostrando ser competente a través de los estándares sociales. Por otra parte, los aspectos que menos aprecian son la preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto, y la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza.

Romío (2005), España ⁽¹⁾, desarrolló un trabajo investigativo titulado “Valores y actitudes profesionales. Estudio de la práctica profesional de enfermería en Cataluña”. Las principales conclusiones del estudio referente al aspecto laboral y profesional, mostraron que en el trascurso de las décadas, las enfermeras han

obtenido con esfuerzo y tenacidad, un nivel profesional sustancial que exige un alto grado de responsabilidad y autonomía. Sin embargo, a pesar de lo descrito, se puede decir que estos profesionales no han alcanzado un reconocimiento social. Una de las primeras conclusiones expuestas en el estudio demuestra que los enfermeros a pesar de ser críticos y reflexivos, son pasivos y poco abiertos al mundo, por lo que se hace necesario implementar a nivel educativo u organizacional estrategias que analicen y aumenten la autoestima de cada una de los profesionales. De igual manera, se relacionó con la identificación de las características que definían la relación profesional con otros profesionales. Este análisis demostró ciertos sentimientos contrarios como el de inferioridad ante profesiones como la medicina. A su vez, la comunidad en general no reconoció el aporte profesional de enfermería, pero sí el aporte de la práctica médica en la sociedad.

Osborne (2006) Australia ⁽⁸⁾, en un estudio llamado “la disonancia existente con relación a la importancia del trabajo de las enfermeras en el sistema de salud percibido a través del tiempo por la sociedad”. El análisis de los datos permitió la construcción de un nuevo modelo de liderazgo de enfermería, necesario para el

reconocimiento e importancia del papel de la enfermera en las organizaciones de salud. Además, demostró cuán importante es el liderazgo para la toma de decisiones y el trabajo en equipo y que los modelos tradicionales de liderazgo son incompatibles con su objetivo, que es lograr una visión centrada en el paciente.

Mendigure (2006) Perú ⁽³⁾, desarrolla un trabajo “Liderazgo en Enfermería desde la Perspectiva Profesional, Lima, Perú”. Donde las principales conclusiones del estudio fueron que el 83% de la población asocia el liderazgo tanto al hombre como a la mujer, indistintamente a su género. El 44% valora la integridad como la cualidad más importante. El defecto que debe evitarse en mayor medida es la autoconfianza (41%), las habilidades que debe poseer un líder para conducir un equipo de trabajo son las capacidades de convicción (26%) y objetivos claros (21%), mientras que las condiciones naturales más relevantes fueron los valores (42%) y las habilidades (22%). Para las enfermeras, la actuación esperada de su líder en momentos de estabilidad debe ser estimulando a la acción, en momentos de crisis, controlando la actuación y en transición esperan ejemplos claros a imitar. El estudio revela que el líder nace con ciertas características o

cualidades (liderazgo personal) que le permiten asumir el rol de dirigir un equipo.

Chávez (2007) Perú ⁽⁹⁾, desarrolló un trabajo investigativo titulado: “Liderazgo personal e interpersonal en los docentes y estudiantes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”. Las principales conclusiones del estudio fueron que en el liderazgo personal, la Responsabilidad constituyó la principal característica facilitadora de los docentes y estudiante, el Equilibrio orgánico se constituyó como el más importante factor restrictivo de ambos grupos, mientras que el desapego y el control del ego constituyen los factores restrictivos específicos para los estudiantes.

Pardo Mejía (2011) Cartagena ⁽¹⁰⁾, realizó el trabajo de investigación “Liderazgo personal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instalaciones de 3er. nivel de atención de Cartagena” donde se concluyó que al identificar las características del liderazgo personal de los coordinadores y profesionales en enfermería en cuanto al control del ego, equilibrio y responsabilidad, se encontró que en la mayoría

de sus dimensiones no se hallaron diferencias significativas en los resultados obtenidos entre los coordinadores y los profesionales en enfermería, estas dimensiones son consideradas como debilidades para ambos grupos, puesto que los puntajes mostraron tendencias moderadas, bajas y muy bajas. Hay que señalar que en la variable Desapego, en su dimensión "Superar la Frustración" se evidenció puntajes altos para los profesionales en enfermería, esta se consideró como una fortaleza.

Marques y Muños (2014) España ⁽¹¹⁾, quienes realizaron un estudio llamado "Liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo: un estudio exploratorio con aplicación del análisis de las redes sociales", donde sus principales conclusiones fueron, que se demostró la existencia de sub-redes dentro de la estructura formal de las unidades clínicas, una red de médicos y otra red de personal de enfermería, con individuos concretos que actúan intercambiando recursos entre las dos sub-redes. Los hallazgos obtenidos indican que el liderazgo del personal de enfermería dentro de las redes de los equipos de salud es mayor que el de otros profesionales de la salud. En suma, estos profesionales consideran la ayuda y la motivación como el aspecto más relevante para conseguir un buen rendimiento de su equipo.

2.2 BASES TEÓRICAS:

2.2.1 LIDERAZGO:

a. DEFINICIÓN:

David Fischman (2000), considera que: “liderazgo es una transacción entre líderes y seguidores, no es unilateral, es más bien un sutil flujo recíproco de energía”.¹²

Para Fischman, la acción de un líder no se decreta ni se impone, se consigue bajo el apoyo del aprendizaje y la generación de conocimientos que ayudan a liberar el potencial creativo y crítico de la gente en la organización. El liderazgo promueve y estimula el intercambio continuo de la información, experiencias y conocimiento dentro y fuera de la misma. ¹²

Fischman (2000) considera que los líderes nacen y se hacen. Los líderes adquieren una serie de comportamientos y habilidades, producto de su interacción y vivencia personal, familiar, laboral y social. Cuando el autor plantea que el líder se hace, afirma que las personas pueden adquirir habilidades capacitándose o formándose. Las experiencias vividas pueden ser consideradas como aspectos que pueden ayudar a la generación de habilidades de liderazgo personal e interpersonal.¹²

Daft y Steers (1992) consideran que el liderazgo es un proceso en el cual una persona trata de influir en la conducta de otras personas hacia el logro de ciertas metas. ¹³

b. TIPOS DE LIDERAZGO:

Según David Fischman (2000) se pueden encontrar tres tipos de liderazgo hoy en día: ¹⁴

➤ LÍDER AUSENTE:

Es el líder que está presente en la empresa, pero sólo en forma física y no mantiene una relación con sus empleados, en cierta forma se le llama "un jefe fantasma", se lo ve de vez en cuando, se enfoca más en cumplir sus propias metas personales y no usa toda la fuerza laboral de la empresa, da el poder pero no delega. ¹⁴

➤ LÍDER TRANSACCIONAL:

Este líder se encarga de trabajar en cumplimiento de objetivos, es decir, busca en cierta forma cumplir con los objetivos personales con mayor fuerza que los objetivos establecidos

por las personas que trabajan con ella, mejor dicho, primero está él, después las necesidades laborales de los demás, en diferencia con el líder anterior, sí hay una relación con el personal, pero porque se necesita de ellos para cumplimiento de metas, el líder está con ellos sólo cuando se les necesita, no siempre. ¹⁴

➤ LÍDER TRANSFORMADOR:

El eje principal de este líder es la interrelación con sus trabajadores, direcciona todas las expectativas que se fomentan con un fin en común, tratando de cumplir con todos, con él mismo y con el bien o fin de la empresa, es el tipo de liderazgo más positivo, el beneficio de todos en forma unificada.¹⁴

2.2.2. TEORÍA DEL LIDERAZGO PERSONAL DE DAVID FISCHMAN:

a. DEFINICIÓN:

Según Lowney (2004) el liderazgo nace desde adentro. Determina quién soy yo y que debo de hacer .¹⁵

Blanchard (2007) nos dice que el liderazgo eficaz comienza desde adentro y el tipo adecuado de liderazgo es el servicio. Aunado a

estas afirmaciones, el liderazgo es un proceso continuo y de auto-aprendizaje, no es el simple cumplimiento de pasos o reglas, el liderazgo personal es una actividad permanente.¹⁶

Stephen Covey (1997) supone una superación de vicios y apegos de la persona misma, antes de estar facultada y capacitada para relacionarse correctamente con los demás y dar resultados esperados, le llama pasar de la Dependencia a la Independencia, es decir, ser líder de uno mismo antes que de lo demás, esto es el liderazgo personal.⁴

Para Lowney (2004), cuatro son los pilares sobre los que descansa el liderazgo personal: entender las fortalezas y debilidades de uno mismo, innovación y adaptación, actitud positiva y aspiraciones heroicas.¹⁵

Según David Fischman es la capacidad de auto dirigirse, basándose en el control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad.¹⁷

David Fischman (2000) nos explica, que el primer paso que debe dar aquella persona que quiere ser líder, es aprender a estar consciente de sí mismo, pues este es un elemento clave para lograr el liderazgo personal, este se logra únicamente cuando la persona en el camino va trabajando su autoestima, creatividad,

visión, equilibrio y capacidad de aprender para posteriormente dar camino al desarrollo del liderazgo personal. ¹²

❖ AUTOESTIMA:

La profundidad del camino en espiral es la autoestima, considerada como la base del liderazgo, es ser conscientes de los actos, conocerse a sí mismo, tener en claro la meta personal, las fortalezas y debilidades. ¹²

En presencia de una baja autoestima, la conducta perjudica a los demás observándose celos profesionales, inseguridad para comunicar ideas, excesivo deseo de mostrar símbolos de status y hablar permanentemente de sus logros, así como la notable incapacidad de innovar y producir cambios dentro de la organización.¹²

Por lo tanto, trabajar en la autoestima, requiere finalmente estar despiertos, es decir dejar de pensar en la perfección interna, identificar los errores y mirar las reacciones y emociones que los demás expresan.¹²

❖ LA VISIÓN:

El segundo escalón del espiral es la visión o propósito, ésta debe ser una imagen del futuro inspiradora pero alcanzable. Una vez la persona tiene definido su propósito personal, debe buscar puntos de unión entre la visión, objetivos y valores de la empresa.¹²

❖ LA CREATIVIDAD:

En el camino hacia el liderazgo existen muchas dificultades y obstáculos para alcanzar la visión y evolución de los individuos, para superarlos se requiere de la creatividad. La creatividad es arriesgarse, producir un cambio e innovar la forma en cómo se hacen las cosas.¹²

La creatividad permite introducir modelos innovadores que llevan a un desempeño profesional eficiente.¹²

❖ EQUILIBRIO:

A nivel empresarial se vive una guerra permanente, un combate de todos contra todos, en donde se hace necesario un equilibrio

orgánico, mental y espiritual que permita al individuo y a las instituciones ser operativos y continuar en la batalla. ¹²

El equilibrio se encuentra en el interior de cada sujeto, se define como la paz, entendimiento y aceptaciones de las emociones.¹²

❖ APRENDIZAJE:

Para actuar con creatividad, se requiere a su vez desarrollar y fortalecer el conocimiento. Cuando un individuo estudia una carrera profesional, toma un curso, realiza una especialización, debe ser consciente que el conocimiento adquirido tiene fecha de vencimiento y para los líderes es de suprema importancia renovarlo. ¹²

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL:

Para David Fischman, las características del liderazgo personal constituyen un aspecto muy importante en la eficacia gerencial, reconoce que el ser humano y sus dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales forman una unidad que

interrelaciona con su medio ambiente. Este ser humano desde su nacimiento, experimenta una serie de influencias ambientales que moldean su personalidad y condicionan su propio comportamiento social. ¹²

Cuando el ser humano llega a las organizaciones, lleva consigo una personalidad y comportamiento definido, la que inmediatamente entra en contacto con la de los otros miembros de la organización, estos encuentros pueden producir atracciones, rechazos o indiferencias que influyen en el clima organizacional. ¹²

Desde otra perspectiva, Stephen Covey (1997), afirma que es importante producir un cambio y desarrollo personal de adentro hacia afuera, sustentándose en los principios, la persona humana y los hábitos de la efectividad, quiere decir esto, que para que los cambios sean efectivos tienen que traspasarse las resistencias internas de la persona y las barreras externas.⁴

Según Blanchard (2007) la mayor parte de las investigaciones sobre el liderazgo se han concentrado en el comportamiento del líder y así como su estilo y sus métodos, han intentado cambiar al líder desde fuera. En años recientes, sin embargo, hemos hallado que el liderazgo eficaz es un trabajo interior. ¹⁶

David Fischman busca profundizar el conocimiento sobre el liderazgo personal donde se hayan las siguientes dimensiones: ¹⁷

A) CONTROL DEL EGO:

Contiene las siguientes subdimensiones:

- ✓ Independencia: sentimientos y creencias relacionados, a que la propia felicidad solo depende de uno mismo y ya está presente en cada quien. Se relaciona con una fuerte autoestima y que no cae en el perfeccionismo. La persona con alto sentido de la independencia, toma decisiones propias que le permiten dar soluciones permanentes a los problemas y no caer en salidas temporales.¹⁷
- ✓ Libertad de Máscaras: las máscaras son acciones, pensamientos y emociones que se realizan conducidos por el deseo de salvar el ego ante los demás, por ejemplo, persiguiendo metas sin sentido, como las posesiones materiales o el reconocimiento permanente de las personas hacia nosotros. La persona libre de máscaras, experimenta una confundida satisfacción interna por ser quien es y no necesita de estímulos externos para saberlo. ¹⁷

El ego es una personalidad inferior que se crea cuando la persona tiene una baja autoestima, es decir, una sensación de baja valía y competencia personal. El ego, a través de sus múltiples manifestaciones, trata de ocultar a toda costa que la persona se siente internamente insegura, no valorada y poco querida. En la psicología, a esta personalidad se le reconoce como el falso yo. Cuando vivimos en el ego, vivimos desequilibrados, vivimos con pensamientos y menciones de odio, envidia, preocupación y angustia.¹⁷

Siendo el ego inherente del ser humano se debe de controlar y eso depende de nosotros, cuando basamos nuestra valía personal en lo que la gente piensa de nosotros, nos convertimos en seres dependientes, pero si uno controla sus pensamientos, dejamos de pensar solo en uno y en figurar y piensa mejor en todo lo que puede hacer para ayudar y permitir crecer a las personas de su entorno.¹⁷

B) EQUILIBRIO:

Contiene las siguientes subdimensiones:

- ✓ Equilibrio del cuerpo: Medida en que somos conscientes de nuestro estado físico y somático, estamos atentos ante posibles desequilibrios y problemas en él, y el impacto de nuestra rutina y demás hábitos. ¹⁷
- ✓ Equilibrio de la mente: grado en el que nos responsabilizamos por nuestro estado mental, promoviendo actitudes positivas y tomando conciencia de la aparición de actitudes negativas ante la vida. Búsqueda de pensamientos positivos, realistas y gratificantes. ¹⁷
- ✓ Equilibrio de espíritu: Medida en que cuidamos nuestra vida espiritual, en forma activa y constructiva. Grado en que cuidamos nuestra capacidad de introspección, de reflexión y conocimiento profundo de nosotros mismos. Se refleja en un intento por evitar pensamiento destructivo, se dispone de tiempo para la reflexión personal, la confianza y credibilidad en sí mismo. ¹⁷

El cuerpo humano es nuestro vehículo personal que nos permite lograr las metas en la vida. Este tiene indicadores de posibles problemas y desequilibrios. Sin embargo muchas veces no lo observamos y los pasamos por alto. Esto nos trae consecuencias graves de salud, como cansancio extremo, estrés, dificultad para

dormir, sensación permanente de infelicidad o angustia, caída de cabello, gastritis. ¹⁷

Según Stephen Covey (1997), la urgencia es una adicción común en las empresas. Vivir en urgencia tiene diversas consecuencias negativas, como estrés, desequilibrio y angustia, pero como toda droga genera adicción, también tiene una serie de gratificaciones, nos hace sentirnos útiles y necesarios e importantes y nos ayuda a escapar y olvidar realidades duras como los conflictos personales y los problemas familiares. ⁴

C) DESAPEGO:

Contiene las siguientes subdimensiones:

- ✓ Afrontamiento productivo: hábito de usar problemas y dificultades con fines de aprendizaje y no solo para preocuparnos. Medida en la que usamos con humildad nuestra capacidad de aprender para no apegarnos excesivamente a las metas y los bienes. ¹⁷
- ✓ Superar la frustración: habilidad para no decepcionarnos rápido ni permanentemente cuando no obtenemos lo que queremos o las circunstancias no favorecen. Capacidad para evitar la impaciencia y la agresividad ante circunstancias frustrantes y reaccionar ante los problemas en proporción a su relevancia objetiva. ¹⁷

Apegarse a un problema es preocuparse, angustiarse o culparse excesivamente por él. El desapego implica tomar distancia de las cosas y entender que nuestra existencia es cíclica, comprendiendo además que los problemas son parte de la metodología de aprendizaje de la vida.¹⁷

Ocurre cuando nos convencemos de que sin lograr metas no podremos ser felices. Esto es frecuente en personas cuyo ego es muy fuerte y necesita probarse a sí mismas que sí son capaces, porque en el fondo no se lo creen. Se embarcan en la búsqueda de metas imposibles, se ponen a prueba todo el tiempo y no disfrutan el camino. Lo increíble es que son esclavas de sí mismas, puesto que una vez que logran la meta, se imponen una nueva para seguir el círculo vicioso.¹⁷

D) RESPONSABILIDAD:

Contiene las siguientes subdimensiones:

- ✓ Asumir retos de crecimiento: habilidad de hacernos responsables por nosotros mismos en lugar de buscar excusas de aceptar

desafíos y buscar las fuerzas para afrontarlos en nuestro interior, en vez de culpar a las circunstancias o a las personas.¹⁷

- ✓ Afrontamiento de los problemas: Hábito de adoptar conductas que lleven a la solución eficaz de los problemas, en lugar de permanecer estancados en la angustia que ellos nos producen. Alejamiento del negativismo y de las reacciones depresivas.¹⁷
- ✓ Lealtad y respeto por sí mismo: Actitud de confianza y respeto del cumplimiento de nuestras promesas y de nuestras decisiones, lealtad a nosotros mismos y nuestros principios. Es seguida por hábitos como la disciplina, la perseverancia y la iniciativa. Compromiso con una visión.¹⁷
- ✓ Ausencia de negatividad: Alejamiento de la presencia permanente de emociones y pensamientos de agresión, odio y negativismo hacia los demás.¹⁷

En la vida, con frecuencia nosotros mismos nos ponemos las esposas y restringimos nuestra libertad. Ello ocurre cuando nos quedamos paralizados ante los problemas y, en lugar de hacernos responsables, buscamos culpables de nuestras desgracias. Otro elemento es la responsabilidad sobre nuestros pensamientos. Cuando las cosas van mal, nos magnetizamos de energía negativa, atraemos situaciones difíciles y además, a personas que son tan negativas como nosotros.¹⁷

El liderazgo es un camino de desarrollo personal, y empieza por tener la capacidad de dirigirse a uno mismo. No puedo liderar a otros si no se da el ejemplo primero. El liderazgo personal se basa en la actitud con que enfrentamos la vida. Recibimos todo por lo que tomamos decisiones. Puede haber dificultades y podemos decidir cómo reaccionar ante ellas. ¹⁷

2.2.4 LIDERAZGO EN ENFERMERÍA:

Las temáticas concernientes al liderazgo personal, requieren ser analizadas, no solo a la luz de lo planteado al respecto, desde la teoría y las ciencias administrativas, sino también desde el estudio mismo de la enfermería, por autores que cohesionen dichos conceptos y logren articularlos de tal manera, que lo concerniente a la gestión, administración y liderazgo, se involucre en la enfermería y viceversa. ¹⁰

Huber (1996) ¹⁸, quien refiriéndose puntualmente al concepto del liderazgo en enfermería argumenta:

“La enfermería es la única profesión en la cual el enfoque primario es suministrar cuidado: cómo brindarlo y cómo mejorarlo. Debido a que todas las enfermeras están involucradas en coordinar el

cuidado del paciente, el liderazgo y los principios de organización integral son una parte de sus aptitudes centrales necesarias para funcionar en un ambiente complejo para la atención de salud”¹⁸

Huber atribuye como una aptitud central, casi que como un requisito, la necesidad de que las enfermeras cuenten con esa característica esencial: el liderazgo. Complementariamente, y no dejando aislado al liderazgo, la autora indica que debe participar con principios de liderazgo integral, lo cual hará entonces que la enfermera cuente con un sustento y un andamiaje lo suficientemente estructurado como para ofrecer el servicio de mejor calidad y de más nivel que sea requerido por sus pacientes.

¹⁰

Es importante resaltar cómo a diferencia de los conceptos expuestos con antelación, los cuales se enfocaban en el liderazgo únicamente desde la visión administrativa, en este caso, Huber lo expone en un contexto netamente de enfermería y las ciencias de la salud.¹⁰

Nótese allí cómo al respecto, Huber hace hincapié en que día a día la profesión se hace más compleja, competitiva y exigente, debido a un sin número de cambios de contexto, sociales, de mercados, etc. Por ello, la enfermera debe entonces adentrarse en el tema del liderazgo, tanto personal como interpersonal, de modo tal que sus

competencias sean aptas para brindar servicios adecuados a pacientes y entornos profesionales cada vez más exigentes. ¹⁰

Posteriormente, Huber (1996) menciona:

“El liderazgo y la dirección son aspectos cruciales de sistemas de atención a la salud que emplean a enfermeras para brindar atención a los pacientes y las comunidades” ¹⁸

Huber continúa haciendo énfasis, no sólo en el tema relacionado con el liderazgo, sino complementándolo con la administración y la dirección. Sin duda, el concepto relacionado con “liderazgo” tácitamente hablando, involucra directamente el uso de habilidades gerenciales, administrativas y directivas (para el contexto de este estudio) de modo tal que se relacionen las competencias profesionales de las enfermeras, no sólo en la atención al paciente (lo cual es el objeto principal de sus funciones) sino también atendiendo en una visión de 360° su entorno laboral. ¹⁰

Continuando con el análisis de Huber en su texto, se puede notar complementariamente cómo atribuye a la enfermería, no el “atributo” del liderazgo como un “plus” o como un valor agregado, sino como un imperativo, como una verdadera orden y como una base fundamental dentro de los pilares de la atención y prestación de servicios a la comunidad a la cual atiende: ¹⁰

Huber, pasa de describir las características del liderazgo que debe tener una enfermera, para argumentar y exponer tácita e imperativamente, que su papel debe constar de administración, atención y dirección, enfoques propios del liderazgo tanto a nivel personal como interpersonal.¹⁰

El liderazgo no se enfoca únicamente en la guía y dirección de un grupo de sujetos determinados a un fin establecido, sino que lo relaciona específicamente con actividades que requieren de planeación, dirección, control y supervisión. Sin duda, las anteriores resultan siendo características propias de ese perfil de enfermería que para Huber es el indicado, el cual le permite alcanzar las metas organizacionales de la entidad prestadora de salud a la que se esté refiriendo, así como lograr obtener los resultados esperados desde las ciencias de la salud, que se anhelan de un paciente que vive un proceso de salud enfermedad.

¹⁰

No existe una teoría universal del liderazgo, pero si existe un acuerdo en donde se tienen en cuenta ciertas características personales del individuo, como su personalidad, sus percepciones y el contexto relacional donde sucede el liderazgo. Es por esta razón que en el presente trabajo de investigación se tomó como

referencia la teoría del liderazgo personal planteada por David Fischman.¹⁰

2.2.5 TEORÍA DE ENFERMERÍA DE IDA J. ORLANDO:

La relación dinámica líder-seguidor de la teoría de enfermería de Ida J. Orlando, pone énfasis en la identificación de las necesidades de atención de salud inmediata del paciente. Por lo tanto, la enfermera tiene la capacidad de alcanzar los objetivos específicos a través de puntos de vista interpersonales. El fundamento de la teoría de Orlando, es la calidad dinámica de los intercambios líder-seguidor que motivan y animan enfermeras para asumir compromisos que valgan la pena; al igual que en la teoría de David Fischman, se puede observar que el liderazgo personal no busca que el líder tenga un estado de superioridad y poder, sino que se quiere que el líder motive a los subordinados, haciendo que ellos se desarrollen como líderes que tengan principios y valores, y sobre todo crean un ambiente positivo para su crecimiento personal y en la organización. Al tener un equilibrio interno en cada profesional, se hace mucho más fácil y eficiente la comunicación dentro del equipo. Esta teoría, tiene al líder y al seguidor como seres críticos para el éxito de la unidad de enfermería haciendo

que ambos crezcan a la par para llevar a la organización hacia una meta en conjunto. ¹⁹

2.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE TÉRMINOS:

LIDERAZGO: Liderazgo es una transacción entre líderes y seguidores, no es unilateral, es más bien un sutil flujo recíproco de energía.¹²

LIDERAZGO PERSONAL: Capacidad que tiene una persona para dirigir responsablemente su desarrollo personal, tomando las decisiones más acertadas para mejorar su desempeño y alcanzar metas compartidas de manera coherente con la filosofía de la organización en la que labora, medido a través del puntaje que se obtiene al aplicar un test estandarizado que evalúa su capacidad de autocontrol del ego, el equilibrio orgánico- mental y espiritual, alcanzando desapego, auto motivación y responsabilidad. ¹⁷

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: Es la persona que ha completado un programa de educación básica en enfermería y está calificada y autorizada para ejercer la enfermería en su país. El profesional de enfermería posee instrucción y formación exigidas oficialmente y está legalmente autorizada para ello.²⁰

EQUILIBRIO: A nivel empresarial se vive una guerra permanente, un combate de todos contra todos, en donde se hace necesario un equilibrio orgánico, mental y espiritual que permita al individuo y a las instituciones ser operativos y continuar en la batalla. ¹²

EGO: El ego es una personalidad inferior que se crea cuando la persona tiene una baja autoestima, es decir, una sensación de baja valía y competencia personal.¹⁷

DESAPEGO: Implica tomar distancia de las cosas y entender que nuestra existencia es cíclica, comprendiendo además que los problemas son parte de la metodología de aprendizaje de la vida.¹⁷

RESPONSABILIDAD: Es un camino de desarrollo personal y empieza por tener la capacidad de dirigirse a uno mismo. ¹⁷

LIDERAZGO EN ENFERMERÍA: La enfermería es la única profesión en la cual el enfoque primario es suministrar cuidado: cómo brindarlo y cómo mejorarlo. Debido a que todas las enfermeras están involucradas en coordinar el cuidado del paciente, el liderazgo y los principios de organización integral son una parte de sus aptitudes centrales necesarias para funcionar en un ambiente complejo para la atención de salud.¹⁸

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Material y métodos:

El estudio es cuantitativo, porque se tomó información relacionada con variables del liderazgo personal que han sido medidos de forma numérica.

Es un estudio transversal, porque fue diseñado para medir los resultados de la población de profesionales en enfermería, en un punto específico de tiempo.

Es de tipo descriptivo, ya que describe de forma exacta las características del liderazgo personal en los profesionales de enfermería para conocer su situación actual.

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA:

Población de estudio:

Constituyeron la población para determinar las características del liderazgo personal 155 Profesionales de enfermería.

Tomando en cuenta los términos de inclusión y exclusión el total de enfermeras es de 115.

Los criterios de inclusión y exclusión que se tuvieron en cuenta para la población fueron:

➤ INCLUSIÓN:

- ❖ Tener más de un año laborando en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- ❖ Formar parte del personal de enfermería que labora en los departamentos de Enfermería, Consulta Externa y Hospitalización, Anestesiología y Centro Quirúrgico, Emergencia y Cuidados Críticos, Medicina, Cirugía, Gineco-obstetricia y Pediatría del Hospital Hipólito Unanue de Tacna

➤ EXCLUSIÓN:

- ❖ Personal que tenga contrato por terceros
- ❖ Personal que se encuentra de vacaciones
- ❖ Personal que tenga licencia por enfermedad

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Técnicas de recolección de datos:

Se aplicó el instrumento auto suministrado

Instrumento:

Se aplicó el instrumento de Evaluación de Liderazgo Personal de David Fischman con escala Likert.

Instrumento de Recolección de Datos:

Para el instrumento se utilizó la Escala de Evaluación de Liderazgo Personal propuesta por David Fischman, que consta de cuatro secciones que corresponde a las variables de liderazgo personal, con un total de 81 ítems, divididos de la siguiente manera:

Para la variable Liderazgo Personal sus dimensiones son: Control de ego (20 ítems), Equilibrio (21 ítems), Desapego (20 ítems) y Responsabilidad (20 ítems).

El instrumento está estructurado con preguntas cerradas, con opciones de 1, 2, 3, 4 y 5. Considerándose la opción 5 como "total acuerdo" y la opción 1 "total desacuerdo" en preguntas que miden la forma de pensar o actuar.

Para otros ítems, la opción 1, 2, 3, 4 y 5 serán contestadas de acuerdo a la frecuencia con que sucedieron las situaciones

planteadas. La opción 5 se consideró como "muy frecuente" y la opción 1 "muy poco frecuente o nunca".

La encuesta se llevó a cabo en 15 minutos donde el personal de enfermería fue el encargado de llenarla.

Validez:

El instrumento destinado para la investigación, fue validado con el apoyo y asesoramiento de cinco expertos: 3 expertos con cargos de jefatura de la Dirección Regional de Salud, 1 licenciada supervisora del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, 1 estadista de la oficina de Epidemiología de la Dirección Regional de Salud.
(ANEXO 02)

Prueba Piloto:

Una vez validado el instrumento, se realizó la prueba piloto, aplicándose a una muestra de 20 enfermeras del Centro de Salud la Esperanza y Centro de Salud Cono Norte, se tomó en cuenta que la población tenga características similares a la población objeto de estudio.

El propósito de la prueba piloto fue el de conocer la comprensión, practicidad y tiempo en la aplicación del instrumento, así como proporcionar las bases necesarias para la prueba de confiabilidad.

Confiabilidad:

La confiabilidad del instrumento se realizó a través del cálculo del coeficiente de confiabilidad del alfa de Crombach aplicado a la muestra piloto de 20 enfermeras, donde se obtuvo como resultado 0.967, lo que indica que tiene una confiabilidad cercana a 1 haciendo de este un instrumento altamente confiable para su aplicación. (ANEXO 03)

3.4 PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se coordinó con la jefatura de enfermería del Hospital Hipólito Unanue, así como con los responsables intermedios, a fin de obtener las facilidades del caso para el abordaje del personal de enfermería.

Antes de la aplicación del instrumento, se explicó a cada personal de salud de enfermería, los objetivos, los beneficios y la

contribución de su participación al conocimiento de este problema, por lo tanto, se solicitó la colaboración para el llenado de las encuestas de acuerdo al horario de trabajo, turno o disponibilidad , este recojo de información duro 15 minutos por persona y en todo momento se mantuvo los principios éticos de confidencialidad y anonimato , en amparo de la identidad y privacidad del personal de enfermería.

3.5 PROCESAMIENTO DE RECOLECCION:

Los datos obtenidos a través de los instrumentos, inicialmente fueron codificados y luego se vaciaron a una base de datos manualmente y posteriormente al programa de informática SPSS-PC con el cual se elaboró las tablas de contingencia y se establecieron los cuadros estadísticos con sus respectivas interpretaciones.

CAPITULO IV: DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados:

En esta sección se presentan los resultados de la investigación en cuadros y gráficos estadísticos, basado en los objetivos específicos de la investigación, se describe a continuación cada uno de los cuadros que responden a los mismos.

TABLA N° 01

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN EL CONTROL DEL EGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.

DIMENSION	ESCALA	Nº	%
CONTROL DEL EGO	BAJO	5	4,30%
	MODERADO	19	16,50%
	ALTO	65	56,50%
	MUY ALTO	26	22,60%
	Total	115	100,00%

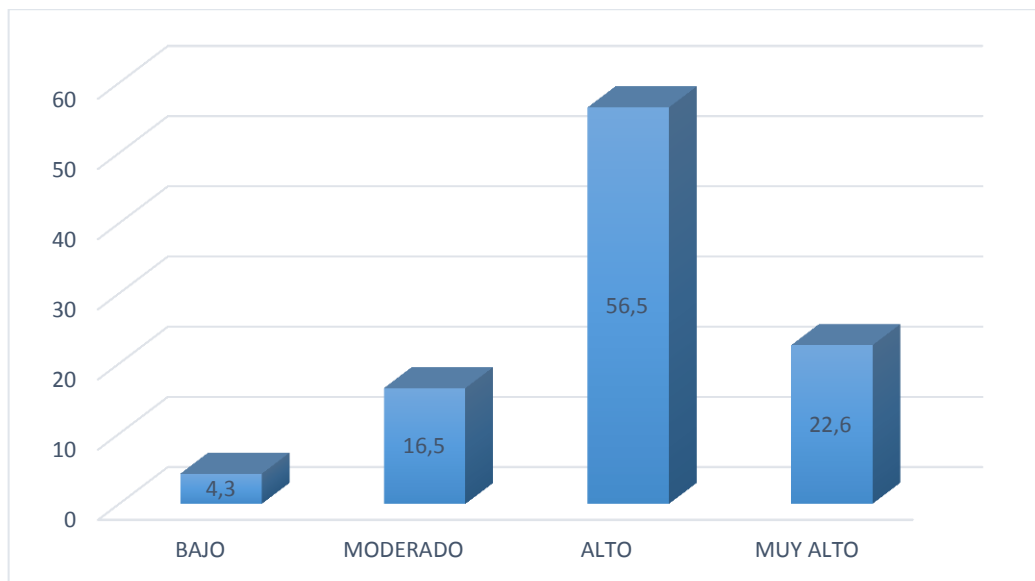
Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

Descripción:

En la tabla N° 01 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “**Control del ego**” en los profesionales de enfermería encuestados. Donde un 56,50% cuenta con un puntaje alto, y un 4,30% tiene un puntaje bajo.

GRÁFICO N° 01

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN EL CONTROL DEL EGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.



Fuente: Tabla N° 01
Elaborado por: Bach. Vera Lucía Gámez Romero

TABLA N° 02

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGUN SUBDIMENSIONES DEL CONTROL DEL EGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.

SUB DIMENSIONES	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
LIBERTAD DE MASCARAS	3	4,9%	11	18%	33	54,1%	14	23%	61	100%
INDEPENDENCIA	2	3,7%	8	14,8%	32	59,3%	12	22,2%	54	100%
TOTAL	5	4,3%	19	16,6%	65	56,5%	26	22,6%	115	100%

Fuente: Encuesta realizada por David Fischman.
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

INTERPRETACIÓN:

En la tabla N° 02 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de control del ego, encontramos que en la subdimensión de “**Libertad de máscaras**” un 54,1% cuenta con un puntaje alto. En cuanto a “**Independencia**” un 59,3% cuenta con un puntaje alto.

TABLA N° 03

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN EQUILIBRIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.

DIMENSION	ESCALA	Nº	%
EQUILIBRIO	BAJO	4	3,50%
	MODERADO	21	18,30%
	ALTO	77	67,00%
	MUY ALTO	13	11,30%
	TOTAL	115	100,00%

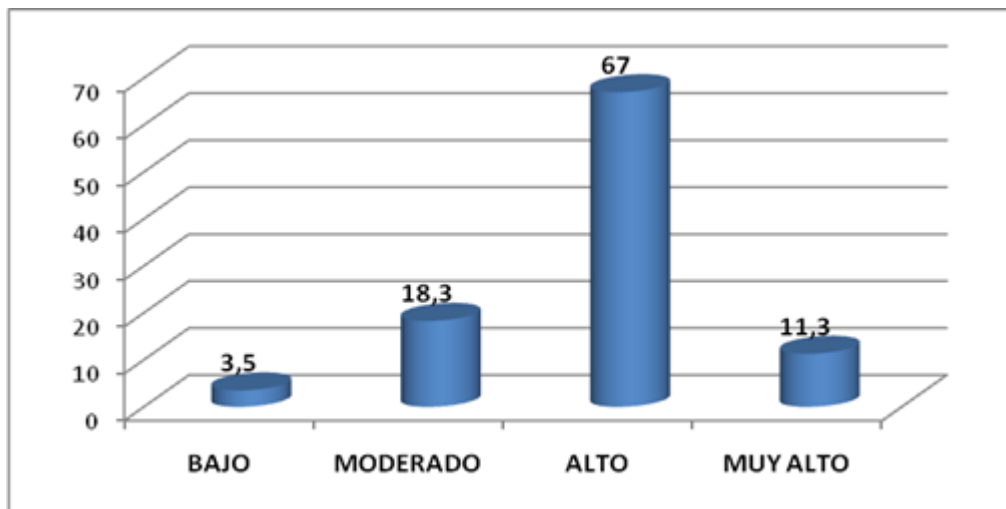
Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 03 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de **“Equilibrio”** en los profesionales de enfermería encuestados. Donde un 67% cuenta con un puntaje alto y un 3,50% tiene un puntaje bajo.

GRÁFICO N° 02

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN EQUILIBRIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.



Fuente: Tabla N° 03
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

TABLA N° 04

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGUN SUBDIMENSIONES DEL EQUILIBRIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.

SUB DIMENSIONES	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
EQUILIBRIO DEL CUERPO	2	6,1%	13	39,3%	16	48,5%	2	6,1%	33	100%
EQUILIBRIO DE LA MENTE	2	4,8%	5	11,9%	27	64,3%	8	19%	42	100%
EQUILIBRIO ESPIRITUAL	0	0%	3	7,5%	34	85%	3	7,5%	40	100%
TOTAL	4	3,5%	21	18,2%	77	67%	13	11,3%	115	100%

Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 04 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de equilibrio, encontramos que en la subdimensión de **“Equilibrio del cuerpo”** un 48,5% cuenta con un puntaje alto. En **“Equilibrio de la mente”** un 64,3% cuenta con un puntaje alto. En la última sub-dimensión **“Equilibrio espiritual”** encontramos que un 85% tiene un puntaje alto.

TABLA N° 05

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN DESAPEGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.

DIMENSION	PUNTAJE	Nº	%
DESAPEGO	BAJO	1	0,90%
	MODERADO	11	9,60%
	ALTO	73	63,50%
	MUY ALTO	30	26,10%
	TOTAL	115	100,00%

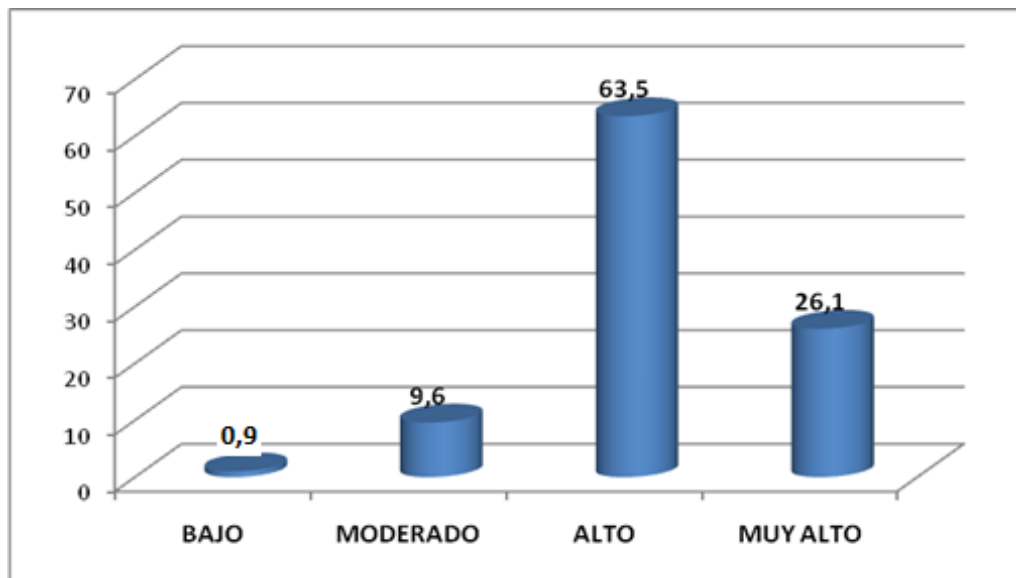
Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 05 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “**Desapego**” en los profesionales de enfermería encuestados. Donde se puede observar que un 63,50% cuenta con un puntaje alto y un 0,90% tiene un puntaje bajo.

GRÁFICO N° 03

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN DESAPEGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.



Fuente: Tabla N° 05
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

TABLA N° 06

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGUN SUBDIMENSIONES DEL DESAPEGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.

SUB DIMENSIONES	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
AFRONTAMIENTO PRODUCTIVO	0	0%	6	8,6%	53	75,7%	11	15,7%	70	100%
SUPERAR LA FRUSTRACION	1	2,2%	5	11,1%	20	44,4%	19	42,3%	45	100%
TOTAL	1	0,9 %	11	9,6%	73	63,5%	30	26%	115	100%

Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 6 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de desapego encontramos que en la sub-dimensión de **“Afrontamiento productivo”** un 75,7% cuenta con un puntaje alto. En cuanto a **“Superar la frustración”** un 44,4% cuenta con un puntaje alto.

TABLA N°07

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN RESPONSABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.

DIMENSION	PUNTAJE	Nº	%
RESPONSABILIDAD	BAJO	5	4,30%
	MODERADO	25	21,70%
	ALTO	81	70,40%
	MUY ALTO	4	3,50%
	TOTAL	115	100,00%

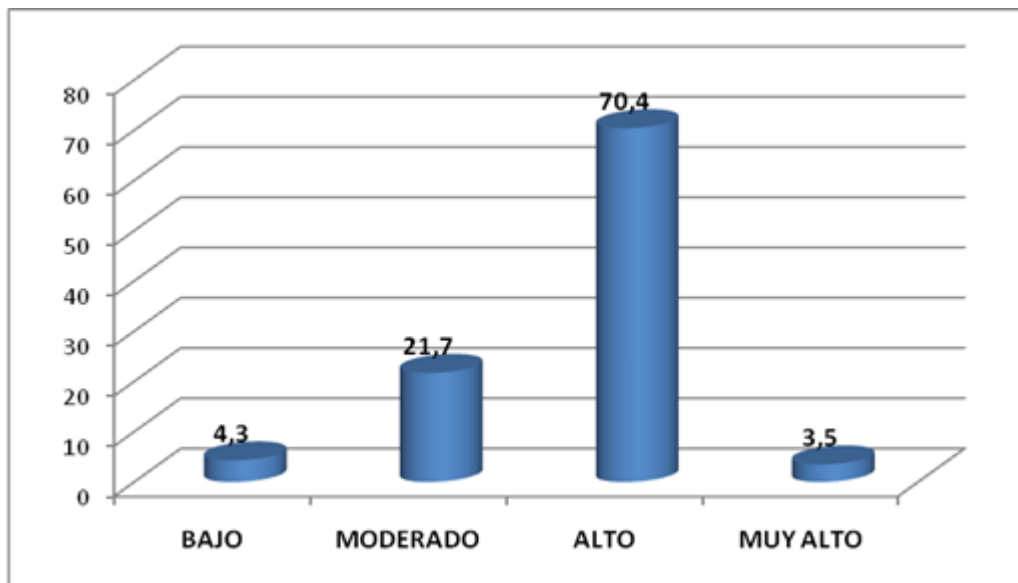
Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 7 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “Responsabilidad” en los profesionales de enfermería encuestados, donde un 70,40% cuenta con un puntaje alto y un 3,50% cuenta un puntaje muy alto.

GRÁFICO N° 04

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN RESPONSABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA-2015.



Fuente: Tabla N° 07
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

TABLA N°08

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGUN SUBDIMENSIONES DE RESPONSABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015.

SUB DIMENSIONES	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ASUMIR RETOS DE CRECIMIENTO	3	15,8%	6	31,6%	8	42,1%	2	10,5%	19	100%
AFRONTAMIENTO A PROBLEMAS	1	4,5%	12	54,5%	7	31,8%	2	9,2%	22	100%
LEALTAD Y RESPETO POR SI MISMO	0	0%	5	19,2%	21	80,8%	0	0%	26	100%
AUSENCIA DE NEGATIVIDAD	1	2,1%	2	4,1%	45	93,8%	0	0%	48	100%
TOTAL	5	4,3%	25	21,8%	81	70,4%	4	3,5%	115	100%

Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 8 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de responsabilidad, encontramos que en la subdimensión de **“Asumir retos de crecimiento”** un 42,1% cuenta con un puntaje alto. En cuanto a **“Afrontamiento de problemas”** un 54,5 % cuenta con un puntaje moderado. Siguiendo se encuentra **“Lealtad y respeto por sí mismo”** donde un 80,8% tiene un puntaje alto. En la última subdimensión

“Ausencia de negatividad” encontramos que un 93,8% cuenta con un puntaje alto.

TABLA N°09

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN CONTROL DEL EGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015.

CONTROL DEL EGO										
DEPARTAMENTO	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
MEDICINA	2	10,00 %	4	20,00 %	11	55,00 %	3	15,00 %	20	100,00 %
CIRUGIA	0	0,00 %	4	25,00 %	9	56,25 %	3	18,75 %	16	100,00 %
ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRURGICO	0	0,00 %	3	30,00 %	5	50,00 %	2	20,00 %	10	100,00 %
EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	1	5,00 %	3	15,00 %	12	60,00 %	4	20,00 %	20	100,00 %
GINECO-OBSTETRICIA	0	0,00 %	0	0,00 %	4	66,70 %	2	33,30 %	6	100,00 %
CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACION	0	0,00 %	5	31,20 %	7	43,80 %	4	25,00 %	16	100,00 %
DPTO. ENFERMERIA	0	0,00 %	0	0,00 %	4	66,70 %	2	33,30 %	6	100,00 %
PEDIATRIA Y NEO	2	9,50 %	0	0,00 %	13	61,90 %	6	28,60 %	21	100,00 %
TOTAL	5	4,30 %	19	16,50 %	65	56,50 %	26	22,60 %	115	100,00 %

Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

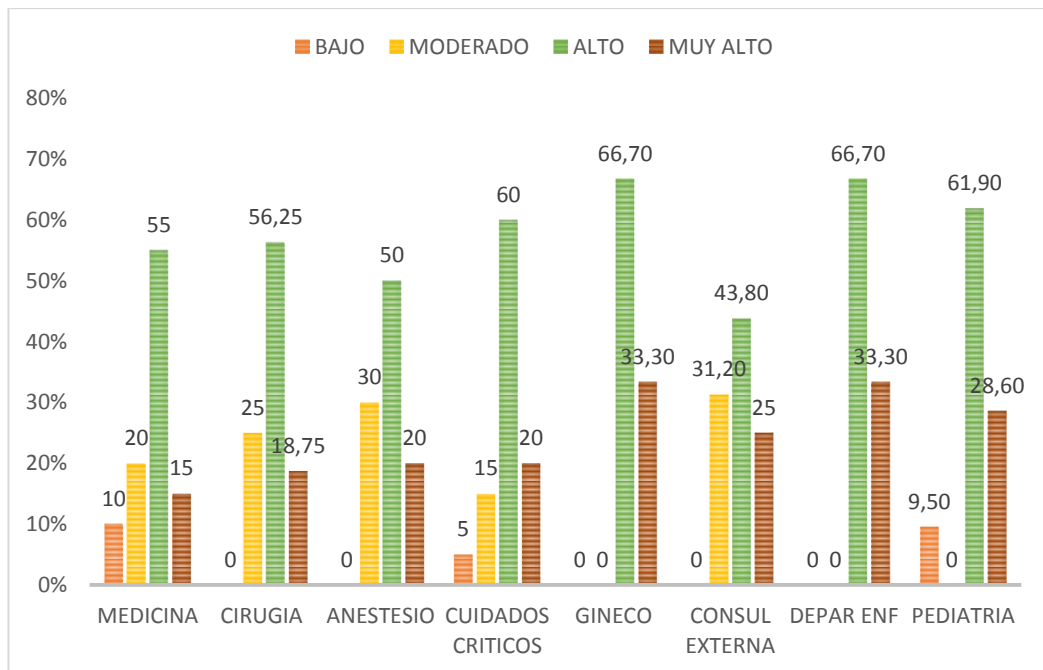
DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 09 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de **“Control del Ego”** en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad laboral .Se puede observar que en los Departamentos donde hay más alto nivel de control del ego son en los de Enfermería y Gineco-obstetricia ambos con puntajes alto (66,70%) y muy alto (33,30%) y en el departamento donde hay menor control del ego es

Anestesiología y centro quirúrgico también con puntaje alto pero en menor porcentaje (50%).

GRÁFICO N°05

**CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN CONTROL DEL EGO DE
LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE
LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015.**



Fuente: Tabla N° 09
Elaborado por: Bach. Vera Lucía Gámez Romero

TABLA N° 10

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN EQUILIBRIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015.

DEPARTAMENTO	EQUILIBRIO									
	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
MEDICINA	1	5,00 %	4	20,00 %	13	65,00 %	2	10,00 %	20	100,00 %
CIRUGIA	0	0,00 %	3	18,75 %	12	75,00 %	1	6,25 %	16	100,00 %
ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRURGICO	0	0,00 %	1	10,00 %	8	80,00 %	1	10,00 %	10	100,00 %
EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	1	5,00 %	3	15,00%	15	75,00 %	1	5,00 %	20	100,00 %
GINECO-OBSTETRICIA	0	0,00 %	0	0,00%	5	83,30 %	1	16,70 %	6	100,00 %
CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACION	0	0,00 %	3	18,80%	12	75,00 %	1	6,20 %	16	100,00 %
DPTO. ENFERMERIA	0	0,00 %	3	50,00%	3	50,00 %	0	0,00 %	6	100,00 %
PEDIATRIA Y NEO	2	9,50 %	4	19,00%	9	42,90 %	6	28,60 %	21	100,00 %
Total	4	3,50 %	21	18,30%	77	67,00 %	13	11,30 %	115	100,00 %

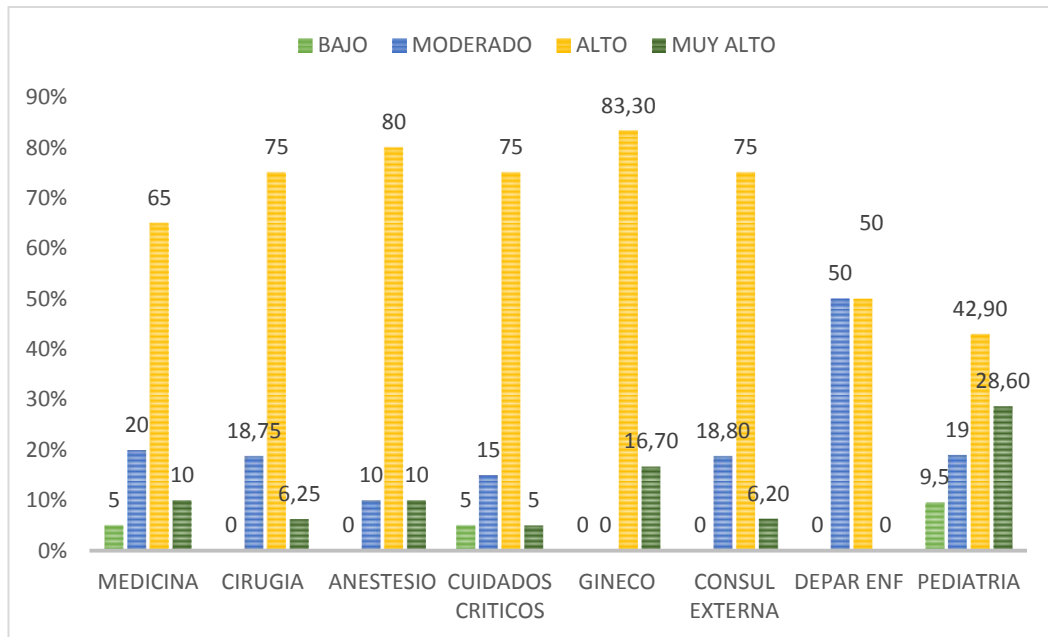
Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 10 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “**Equilibrio**” en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad laboral. Se puede observar que en el departamento de Gineco-Obstetricia encontramos que un 83% tiene un puntaje alto y el departamento de Enfermería encontramos que un 50% obtuvo un puntaje moderado y el otro 50% tiene un puntaje alto.

GRÁFICO N° 6

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN EQUILIBRIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015.



Fuente: Tabla N°10
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

TABLA N° 11

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN DESAPEGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015

DESAPEGO										
DEPARTAMENTO	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
MEDICINA	1	5,00 %	0	0,00 %	17	85,00 %	2	10,00 %	20	100,00 %
CIRUGIA	0	0,00 %	1	6,25 %	10	62,50 %	5	31,25 %	16	100,00 %
ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRURGICO	0	0,00 %	1	10,00 %	7	70,00 %	2	10,00 %	10	100,00 %
EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	0	0,00 %	1	5,00 %	12	60,00 %	7	35,00 %	20	100,00 %
GINECO-OBSTETRICIA	0	0,00 %	1	16,70 %	5	83,30 %	0	0,00 %	6	100,00 %
CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACION	0	0,00 %	2	12,50 %	10	62,50 %	4	25,00 %	16	100,00 %
DPTO. ENFERMERIA	0	0,00 %	1	16,70 %	4	66,70 %	1	16,70 %	6	100,00 %
PEDIATRIA Y NEO	0	0,00 %	4	19,00 %	8	38,10 %	9	42,90 %	21	100,00 %
Total	1	0,90 %	11	9,60 %	73	63,50 %	30	26,10 %	115	100,00 %

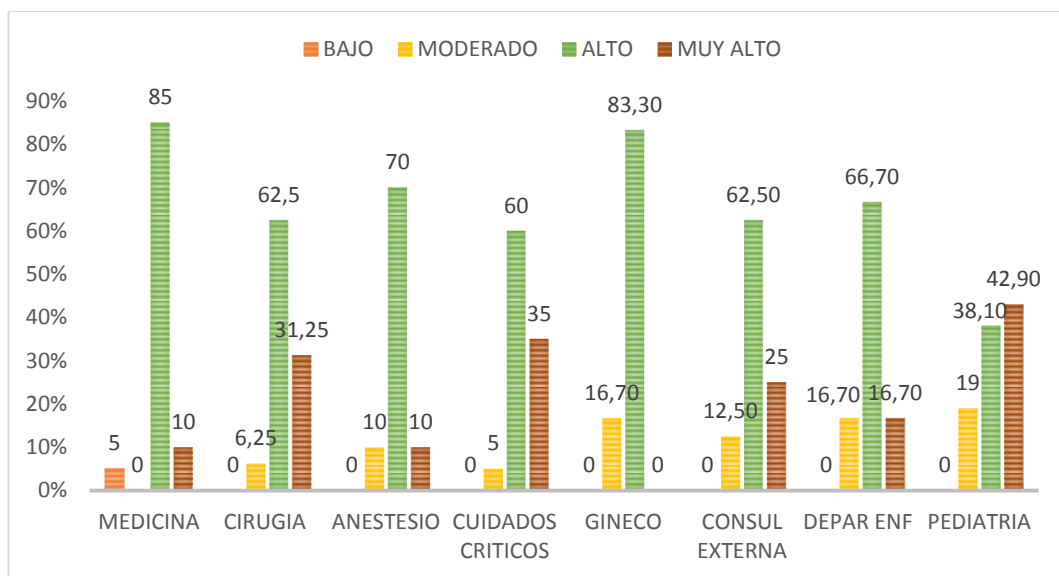
Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 11 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “Desapego” en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad laboral. Se puede observar que en el Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos tiene nivel alto (60%) y muy alto (35%) y Pediatría tiene niveles muy alto (42,90%) y moderado (19%).

GRÁFICO N° 7

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN DESAPEGO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015



Fuente: Tabla N° 11
 Elaborado por: Bach. Vera Lucía Gámez Romero

TABLA N° 12

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN RESPONSABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015

DEPARTAMENTO	RESPONSABIILIDAD									
	BAJO		MODERADO		ALTO		MUY ALTO		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
MEDICINA	1	5,00 %	6	30,00 %	12	60,00 %	1	5,00 %	20	100,00 %
CIRUGIA	0	0,00 %	3	18,75 %	12	75,00 %	1	6,25 %	16	100,00 %
ANESTESIOLOGÍA Y CENTRO QUIRURGICO	0	0,00 %	2	20,00 %	8	80,00 %	0	0,00 %	10	100,00 %
EMERGENCIA Y CUIDADOS CRITICOS	0	0,00 %	4	20,00 %	15	75,00 %	1	5,00 %	20	100,00 %
GINECO-OBSTETRICIA	0	0,00 %	1	16,70 %	5	83,30 %	0	0,00 %	6	100,00 %
CONSULTA EXTERNA Y HOSPITALIZACION	3	18,80 %	4	25,00 %	9	56,30 %	0	0,00 %	16	100,00 %
DPTO. ENFERMERIA	0	0,00 %	0	0,00 %	6	100,00 %	0	0,00 %	6	100,00 %
PEDIATRIA Y NEO	1	4,80 %	5	23,80 %	14	66,70 %	1	4,80 %	21	100,00 %
TOTAL	5	4,30 %	25	21,70 %	81	70,40 %	4	3,50 %	115	100,00 %

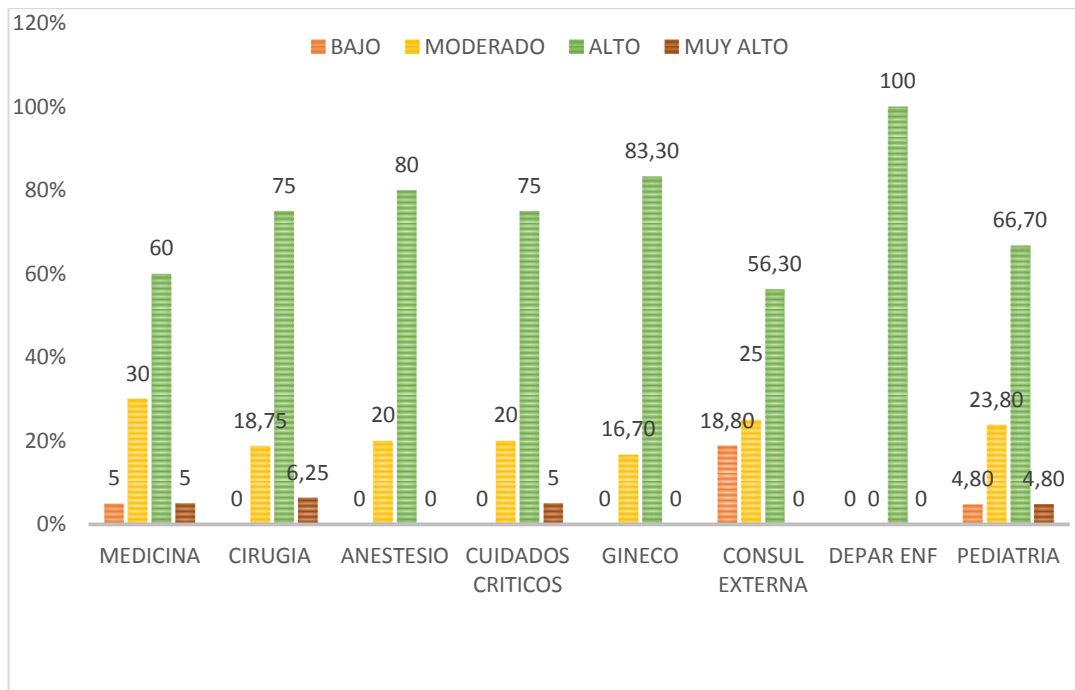
Fuente: Encuesta realizada por David Fischman
Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

DESCRIPCIÓN:

En la tabla N° 12 muestra los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de **“Responsabilidad”** en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad laboral. El departamento de Enfermería encontramos que un 100% tiene un alto puntaje. Y con menor puntaje es Departamento de Consulta Externa y Hospitalización con 56,30%.

GRÁFICO N° 8

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO PERSONAL SEGÚN RESPONSABILIDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS DEPARTAMENTOS DONDE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015



Fuente: Tabla N°12
 Elaborado por: Bach. Vera Lucia Gámez Romero

4.2 Discusión y Análisis:

En la tabla N° 01 se encontró que respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “Control del ego” de los profesionales de enfermería encuestados que, un 56,50% tiene puntajes alto y un 4,30% tiene un puntaje bajo.

Contrastando con el estudio que realizó Erick Mario Chávez Flores (2007), titulado “Liderazgo personal en los docentes y estudiantes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, donde nos dice que los porcentajes obtenidos en la dimensión Control del Ego muestran que existe un puntaje alto y muy alto en los docentes con 65,22% al igual que en nuestro estudio, pero en los alumnos encontramos un nivel muy bajo o bajo 51,35%.

Según Fischman (2000) analizando los datos, se puede decir que existe una fortaleza en cuanto al Control del Ego en los profesionales de enfermería que laboran en H.H.U.T. Teniendo en cuenta que el ego siempre es adicto a la aprobación, al tener un control de este, hace que el profesional de enfermería posea un alta autoestima, que sea consciente de sus actos y se conozca a sí mismo, éste individuo

poseerá los elementos y herramientas cruciales y preponderantes para desempeñar un liderazgo genuino y con sólidas bases de seguridad y confianza en sus actuaciones.

En la tabla N° 02 se encontró que respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de Control del Ego, encontramos que en la sub-dimensión de “Libertad de máscaras”, predominan los puntajes alto y muy alto con un 54,1% y 23% respectivamente y un 4,9% con un puntaje bajo. En cuanto a “Independencia”, más de la mitad de los profesionales con 59,3% cuenta con un puntaje alto y un 3,7% con un puntaje bajo.

Se encontraron diferentes resultados en el estudio de Pardo Mejía (2011) , “Liderazgo personal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instalaciones de 3er. nivel de atención de Cartagena”, donde nos dice que el coordinador tiene un puntaje moderado de independencia y libertad de máscaras con porcentajes de 95% y 81% respectivamente, pero en el profesional de enfermería se encontró un alto puntaje de independencia y un moderado puntaje

en libertad de máscaras, con un porcentaje de 29,3% y un 74,1% respectivamente.

Donde se demuestra que los profesionales de enfermería que laboran en el H.H.U.T. tienen un adecuado puntaje en ambas subdimensiones, Fischman (2000), nos dice que el profesional al tener Independencia siente y cree que la felicidad depende de él mismo, aspecto que según los expertos está relacionado con una fuerte autoestima que busca mezclas razonables de mejora personal, sin caer en el perfeccionismo, un alto sentido de independencia hace que se tomen decisiones propias, que permitan dar soluciones permanentes a problemas y no caer en salidas temporales. Asimismo, el profesional libre de máscaras experimenta una profunda satisfacción interna por ser quien es y no necesita de estímulos externos para saberlo. Las “máscaras” son acciones, pensamientos y emociones producto del deseo de salvar el ego ante los demás; por ejemplo, persiguiendo metas sin sentido, como las posesiones materiales o el reconocimiento permanente de las personas hacia uno mismo.

En la tabla N°03 se encontró que respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “Equilibrio” en los profesionales de enfermería, la mayoría cuenta con un puntaje alto con un 67%, y un 3,50% tiene un puntaje bajo.

Contrastando con Erick Mario Chávez Flores (2007), en su estudio de investigación “Liderazgo personal en los docentes y estudiantes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, nos dice que en la dimensión de equilibrio en los docentes se encontró alto y muy alto puntaje con un 56,52% al igual que en nuestro estudio, pero en los alumnos se encontró un puntaje muy bajo o bajo 70,27%.

Lo que hace que el personal de enfermería que labora en H.H.U.T. tenga una fortaleza en la dimensión de equilibrio, ya que el mayor porcentaje se encuentra en el puntaje de alto. Según Fischman (2000), esto quiere decir, que el equilibrio se encuentra en el interior del profesional, por lo tanto este cuenta con paz, entendimiento y aceptación de las emociones. Lo que cabe resaltar es que un 18,30% cuenta con un puntaje moderado en esta dimensión. Lo cual es una debilidad, ya que el personal no tiene un equilibrio adecuado en su vida ni en su pensamiento, por lo que esto haría que no se desenvuelva adecuadamente en sus responsabilidades, siendo más

propenso a un desequilibrio corporal, mental o espiritual siendo más limitada su productividad.

En la Tabla N°04 se encontró que respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de equilibrio, encontramos que en la sub-dimensión de “Equilibrio del cuerpo” un 48,5% tiene puntaje alto y 6,1% con puntaje muy alto. En cuanto a “Equilibrio de Mente” se obtuvo un puntaje alto 64,3% y un 4,8% con puntaje bajo. En la última sub-dimensión “Equilibrio espiritual” encontramos que un 85% tiene un puntaje alto y un 7,5% con puntaje moderado.

Contrastando con Pardo Mejía (2011), con su trabajo de investigación “Liderazgo personal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instalaciones de 3er. nivel de atención de Cartagena” estos resultados son diferentes, ya que el equilibrio del cuerpo en docentes y estudiantes es bajo o muy bajo con un 69,87% y un 97,3% respectivamente, siendo una debilidad, pero en control de mente y espíritu ambos tienen puntajes altos al igual que en nuestro estudio.

Por lo tanto los profesionales de enfermería que laboran en el H.H.U.T. cuentan en su mayoría con un equilibrio del cuerpo alto. Según Fischman (2000) esto implica una importancia de mantenerse en un buen estado físico y/o somático, expresa una preocupación respecto a los probables desequilibrios y problemas que pueden ocurrir como consecuencia de ello y al impacto que tienen la rutina y demás hábitos tangibles como hacer deporte, cuidar la salud y llevar una vida ordenada. También encontramos que tiene un alto equilibrio mental y espiritual ya que tiene pensamientos positivos, realistas y gratificantes. Si es que no se posee un equilibrio mental, los pensamientos negativos van creando un hábito de preocupaciones que impide que se vea objetivamente un problema, empiezan a generarse supuestos mentales que dificultan la toma de decisiones asertiva y el no cumplimiento de las metas organizacionales. Se evidencia que el profesional tiene una gran capacidad para la reflexión, meditación y conocimiento profundo de sí mismo.

En Tabla N°05 se encontró que respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “Desapego” en los

profesionales de enfermería, predomina un puntaje alto con 63,50% y un 0,90% tiene un puntaje bajo.

Contrastando con el estudio que realizó Erick Mario Chávez Flores (2007), llamado “Liderazgo personal en los docentes y estudiantes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, nos dice que en la dimensión de desapego, los docentes tuvieron un alto y muy alto puntaje de 60,87% al igual que en nuestro estudio, pero en los alumnos se encontró un puntaje bajo y muy bajo con 51,35%.

Por lo tanto lo que los resultados nos muestran es que hay una fortaleza en cuanto a la dimensión del desapego por parte del profesional de enfermería que labora en el H.H.U.T. Según Fischman (2000), esto nos indica que son capaces de afrontar situaciones que pueden o no generar aprendizaje, esto los lleva a asumir roles o conductas para la solución de los problemas, conflictos y para la satisfacción de sus necesidades.

Según la Tabla N°06 se encontró que respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de desapego, que en la sub-dimensión de “Afrontamiento productivo” la mayoría cuanta con un

puntaje alto de 75,7% y un 8,6% con puntaje moderado. En cuanto a “Superar la frustración” un 44,4% cuanta con un puntaje alto, y un 2,2% con puntaje bajo.

Contrastando con Pardo Mejía (2011), con su trabajo de investigación “Liderazgo personal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instalaciones de 3er. nivel de atención de Cartagena” hayamos diferentes resultados, nos dice que el afrontamiento productivo y la superación de la frustración es moderada en el coordinador con un 61,9% y 71,4% respectivamente, de igual manera, en el profesional de enfermería el afrontamiento productivo es moderado con un 68,1%, pero la superación de la frustración tiene un puntaje alto con un 42,2%.

Lo que nos muestran que el profesional de enfermería que labora en el H.H.U.T. tiene como fortaleza la subdimensión de afrontamiento productivo y la superación de la frustración, por lo que Fischman (2000) dice que, el profesional posee un gran control sobre los hechos, lo que le permite afrontar situaciones en forma realista, produciéndose así un auto aprendizaje y favoreciendo al cumplimiento de las metas, mas no a apegarse a ellas. Así mismo, no hay ningún tipo de sensación que puede experimentarse al interrumpir la

consecución de un objetivo por el que se está motivado, no se decepcionan con facilidad cuando las circunstancias los desfavorecen; es decir tienen una buena capacidad para evitar la impaciencia y la agresividad ante circunstancias frustrantes y reaccionan adecuadamente ante los problemas en proporción a su relevancia objetiva.

Según lo encontrado en la Tabla N°07 con respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “Responsabilidad” en los profesionales de enfermería encuestados, la mayoría cuenta con un puntaje alto de 70,40% y un 3,50% cuenta un puntaje muy alto.

De igual manera que en el estudio de Erick Mario Chávez Flores (2007), llamado “Liderazgo personal en los docentes y estudiantes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, nos dice que en los docentes se encontró en alto puntaje de responsabilidad con un 73,91%, y en los alumnos se encontró con un puntaje alto y muy alto.

Por lo tanto los resultados demuestran que el profesional de enfermería que labora en el H.H.U.T. tiene una fortaleza en esta

dimensión, Fischman (2000) nos dice que, esto hace que se tenga responsabilidad no sólo de sus propias acciones, sino que también de sus pensamientos y sobre toda su vida. Tienen una libertad de responder y tomar responsabilidad sobre sus actos, pero cabe resaltar que un 21,70% tiene una debilidad en esta dimensión, por lo tanto, estos profesionales son propensos a tener excusas para todas las metas que no logran y sobre todo a no aprovechar oportunidades en el trabajo y a no manejar sus pensamientos de forma adecuada haciendo que se produzcan con más frecuencia episodios de ira, tristeza, etc.

En la Tabla N° 08 se encontró que respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de responsabilidad, en la sub-dimensión de “Asumir retos de crecimiento” un 42,1% cuenta con un puntaje alto y un 10,5% muy alto, en cuanto a “Afrontamiento de problemas” un 54,5% cuenta con un puntaje moderado y un 4,5% con un puntaje bajo, siguiendo se encuentra “Lealtad y respeto por sí mismo” donde un 80,8% tiene un puntaje alto, un puntaje moderado con 19,2%. En la última sub-dimensión “Ausencia de negatividad”

encontramos que un 93,8% cuenta con un puntaje alto y un 2,1% con puntaje bajo.

Contrastando con en el estudio realizado por Pardo Mejía (2011), “Liderazgo personal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las instalaciones de 3er. nivel de atención de Cartagena” se encontraron diferentes resultados, donde nos dice que en los coordinadores existen puntajes bajos en las subdimensiones de Asumir retos de crecimiento (76,2%), lealtad y respeto a si mismo (81,0%), en cuanto a afrontamiento de problemas (85,7%), y ausencia de negatividad (84,5%) encontramos un nivel moderado. En los profesionales de enfermería encontramos niveles bajos en las características de afrontamiento de problemas (56,76%), lealtad y respeto a si mismo (62,17%), y asumir retos de crecimiento (51,35%), y en nivel moderado encontramos la ausencia de negatividad (59,46%) por lo tanto en ambos estudios hay diferentes resultados.

Según Fischman (2000), esto hace que el profesional que labora en el H.H.U.T tenga actividades programas o diseñados para él mismo, cuya realización supone emplear nuevas habilidades o mantener todas las capacidades en su máximo rendimiento, exigiendo un gran

esfuerzo y concentración para él. Así mismo, se demuestra que el profesional tiende a no tener una solución eficaz para los problemas, lo que hace que sean propensos a quedarse estancados en la angustia que en algunas circunstancias se producen. También encontramos una actitud de confianza respecto al cumplimiento de sus metas, del respeto de sus decisiones y lealtad hacia sí mismos y sus principios, lo que hace que haya adecuados hábitos de disciplina, de perseverancia e iniciativa y sobre todo un compromiso con una visión. Siguiendo con el análisis se ve que el profesional controla su negativismo hacia los demás, por lo cual está en estado óptimo para cumplir con sus roles.

La tabla N° 09 nos demuestra las características del liderazgo personal de la dimensión de “Control del Ego” en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad laboral. Todos los departamentos obtuvieron un puntaje alto, donde hay más alto nivel de control del ego son en los de Enfermería y Gineco-obstetricia ambos con puntajes alto (66,70%) y muy alto (33,30%) y en el departamento donde hay menor control del ego es Anestesiología y centro quirúrgico (50%). Tomando como base el

artículo de Nájera y Castrillón (2002) “La enfermera en América Latina”. Los resultados son diferentes ya que nos dice que el liderazgo en enfermería, presenta ciertas interferencias internas y externas, que afectan el desempeño de los profesionales de enfermería. Entre las interferencias internas se encuentra la baja autoestima, que ocurre por la autocompasión y cuyas raíces se encuentran en la visión de la profesión como un servicio caritativo de abnegación y vocación y peor aún de ayudantía al personal médico.

Por lo tanto, en los profesionales de enfermería que laboran en el H.H.U.T no hay tales interferencias ya que al controlar el ego, Fischman (2000) nos explica, que hay una adecuada autoestima, no hay autocompasión, hay una iniciativa con creatividad, esta es una gran fortaleza, ya que esto hace que el personal esté libre de un falso Yo, que lo único que busca es la aprobación de los demás a toda costa o a cualquier precio.

En la Tabla N°10 podemos ver las características del liderazgo personal de la dimensión de “Equilibrio” en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad

laboral, donde la mayoría de los departamentos tiene un puntaje alto, siendo el departamento de Gineco-Obstetricia el que tiene mayor equilibrio, con un 83% y el departamento de Enfermería tiene menor equilibrio, donde un 50% obtuvo un puntaje moderado y el otro 50% tiene un puntaje alto.

Igual resultado encontramos en el trabajo de Mendigure (2006), llamado "Liderazgo en Enfermería desde la Perspectiva Profesional, Lima, Perú". Donde las principales conclusiones del estudio fueron que las habilidades que debe poseer un líder para conducir un equipo de trabajo son las capacidades de convicción y objetivos claros, mientras que las condiciones naturales más relevantes fueron los valores y las habilidades. Para las enfermeras la actuación esperada de su líder en momentos de estabilidad debe ser estimulando a la acción, en momentos de crisis, controlando la actuación y en transición esperan ejemplos claros a imitar. Por lo tanto Fischman (2000), demuestra que para una acción eficaz un equilibrio mental, corporal y espiritual es imperativo en una enfermera que labora en el H.H.U.T., le permitirá realizar sus roles con eficiencia y eficacia para el desarrollo de su liderazgo y sus habilidades, haciendo de éste una fortaleza, por lo tanto tienen un cuidado permanente de su estado

corporal, cuidando su dieta y haciendo deporte, también se caracterizan por tomar decisiones asertivas y cuentan con una gran capacidad de reflexión

Según la tabla N° 11 nos indica los resultados obtenidos respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “Desapego” en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad laboral. Se obtuvo que todos los departamentos cuentan con puntaje alto o muy alto. El Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos tiene mayor nivel de Desapego con un puntaje alto (60%) y muy alto (35%) y el departamento con menor Desapego es Pediatría tiene niveles muy alto (42,90%) y moderado (19%).

Así como en el estudio de Garita y Solís (2003), llamado “Práctica del liderazgo en el profesional de enfermería”. Se desarrollan capacidades en base de las necesidades de los clientes, lo que permite el mejoramiento continuo en la calidad de la atención, también permite tener una capacidad política para comprender y gestionar metas, estrategias de trabajo y aprovechamiento de los talentos dentro del

equipo de trabajo, y sobre todo existe una motivación, compromiso y energía para generar entusiasmo, para cumplir con las metas y alcanzar la misión de la organización aunque a veces las circunstancias no sean propicias . Así como en el estudio, el profesional de enfermería no se amilana contra las dificultades, el profesional de enfermería que labora en el H.H.U.T. tiene una gran fortaleza, ya que a pesar que existan obstáculos, éste los va a usar como una forma de aprendizaje, según Fischman (2000), el personal entiende que no debe de apegarse a las metas o bienes, y si no se cumplen como se tenía planificado tampoco se van a sentir decepcionado cuando no obtiene lo que se desea, por lo tanto, reaccionara de la mejor manera en situaciones de estrés o frustrantes.

Según la tabla N°12 con respecto a las características del liderazgo personal de la dimensión de “responsabilidad” en los profesionales de enfermería encuestados por departamento donde realizan su actividad laboral. Se obtuvo que todos los departamentos tiene un alto nivel de responsabilidad siendo el departamento de Enfermería, el que tiene mayor nivel de Responsabilidad con un 100%. Y con menor nivel, es el Departamento de Consulta Externa y Hospitalización con 56,30%.

Según el estudio realizado por Romio (2005) titulado “Valores y actitudes profesionales. Estudio de la práctica profesional de enfermería en Cataluña”. Las principales conclusiones del estudio referente al aspecto laboral y profesional, mostraron que en el transcurso de las décadas, las enfermeras han obtenido con esfuerzo y tenacidad, un nivel profesional sustancial que exige un alto grado de responsabilidad y autonomía para realizar sus actividades. Lo que respalda nuestro estudio, ya que los profesionales de enfermería tienen una gran fortaleza, siendo el departamento de enfermería donde más se puede ver esto debido al trabajo de supervisión que realiza. Según Fischman (2000), el profesional tiene control sobre sus pensamientos, acciones y sobre su vida haciendo que esto sea favorable para el cumplimiento de sus metas y sobre todo se debe de sentir comprometido con una visión a la cual quiere llegar.

CONCLUSIONES:

- Los profesionales de Enfermería que laboran el Hospital Hipólito Unanue de Tacna cuentan con un alto nivel de Liderazgo Personal, ya que según los resultados, se encontró un nivel alto en todas sus dimensiones y subdimensiones por lo que serán líderes de calidad y motivaran a sus seguidores para que confíen en sus propias decisiones y habilidades.
- Los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna tienen un nivel alto de Control de Ego (56,50%), en Libertad de Mascaras (54,1%) y en Independencia (59,3%), los departamentos con mayor control del ego son Gineco-Obstetricia y Enfermería (66,70%), por lo que tiene una satisfacción interna, lo que lo hace un líder genuino y confiable para todos sus seguidores.
- Los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna en la dimensión de Equilibrio tienen un nivel alto (67%) así como en equilibrio corporal (48,5%), espiritual (85%) y mental (64,3%), el departamento con mayor equilibrio es el de Gineco-Obstetricia (83,30%), por lo que el profesional tiene hábitos saludables, posee pensamientos positivos y sobre todo es un ser

reflexivo, esto hará que sus decisiones y desempeño dentro de la institución, sea más eficiente.

- En la dimensión de Desapego, los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna cuentan con un nivel alto (63,50%) así como en Afrontamiento Productivo (75,7%) y Superar la Frustración (44,4%), el departamento con mayor desapego es el de Emergencia y Cuidados Críticos (60%), por lo que al momento de enfrentar cualquier dificultad, no se desanimará y seguirá en sus metas y objetivos, sobre todo cuando haya una crisis o conflicto dentro de un servicio.
- Los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna, tienen un nivel alto de Responsabilidad (70,40%), de Asumir Retos (42,1%), Ausencia de Negatividad (93,8%), Lealtad y respeto por si mismos (80,8%) y afrontamiento de problemas (54,5%), el departamento que tiene mayor Responsabilidad es el de Enfermería, por lo que tienen una responsabilidad sobre sus actos, pensamientos y sobre su vida, y más si desempeñan un cargo de jefatura.

RECOMENDACIONES:

- Para que la dimensión de Responsabilidad se fortalezca, se deberá implementar modelos y didácticas de aprendizaje que fomenten la adquisición de conocimientos y la resolución de problemas para alcanzar logros significativos, en cuanto a contenido y proceso.
- Para que haya un Desapego más eficiente se debe de involucrar a los profesionales de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna en proyectos administrativos, de prestación de servicios y de mejoramiento del hospital, de bienestar, salud ocupacional, mercadeo, pastoral, etc. que le permitan ir desarrollando progresivamente sus competencias de liderazgo personal.
- Para que haya un mayor Control del Ego se debe de buscar espacios necesarios para recibir testimonios directos y analizar la vida y obra de profesionales de enfermería que hayan destacado por sus obras, su ayuda, su ejemplo como persona y sobre todo en su liderazgo en el ámbito local, nacional e internacional.
- Para que se desarrolle el Equilibrio se debe de profundizar el análisis de los factores facilitadores y restrictivos en lo que es equilibrio espiritual, mental y corporal. Asimismo el hospital Hipólito Unanue de

Tacna deberá realizar talleres lo cuales sirvan para el desarrollo de cada una de estas subdimensiones.

- Se debe diseñar un Proyecto Estratégico orientado a promover el desarrollo del liderazgo personal, que se encargue de dar coherencia a las competencias de los profesionales de Enfermería.
- Se debe promover en los profesionales de enfermería talleres con círculos de discusión donde se tome de una manera más específica las características del liderazgo personal que se quisieran fortalecer.
- Se debe realizar estudios de seguimiento de los profesionales de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna para evaluar el desarrollo de competencias específicas de liderazgo personal durante el ejercicio profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

1. Romio J. Valores y actitudes profesionales. Estudio de la práctica profesional enfermera Cataluña [tesis doctoral].España; 2005.
2. Zevallos R. Plan estratégico de Neonatología 2014-2019 del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Departamento de Enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Tacna; 2014.
3. Mendigure, J. El liderazgo desde la perspectiva profesional Lima, Perú. Rev Ciencias de la Salud.2006; 2 (2) : Pag. 11
4. Covey S. De adentro hacia afuera: Siete hábitos de la gente altamente efectiva. Madrid: Paldos Plural; 1997.
5. Najera A. y Catrillon M. La enfermera en América Latina: situación actual, áreas críticas y desarrollo. Rev Aladefe.2002; 76: 10, 11
6. Garita M. y Solis E. Práctica del Liderazgo del Profesional de Enfermería. [tesis doctoral].Costa Rica: Editorial: Colegio de Enfermeras de Costa Rica; 2003.
7. Aguilar-Luzón MC, García-Martínez JMA, Calvo-Salguero A. Valores hacia el trabajo del personal de enfermería: un análisis descriptivo. México: Index de Enfermería; 2004.
8. Richards. Escuela Educativa de Liderazgo Exploración sobre el liderazgo de la enfermera en su rol de provisor de cuidado de la

- salud-2006. [monografía]. Australia; 2006 [Consultado 8 de Junio del 2015]. [3 pantallas]. Disponible en: <http://dlibrary.acu.edu.au/digitaltheses/public/adtacuvp102.11092006>
9. Chávez E. Liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM [tesis doctorado]. Perú; 2007.
 10. Mejía C. Liderazgo Personal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en el IPS de tercer nivel de atención de Cartagena [tesis doctorado]. España; 2011.
 11. Marques P. y Muñoz M. Liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo: un estudio exploratorio con aplicación del análisis de las redes sociales. Revista Hispana de Análisis de redes sociales. 2014; 125: 57.
 12. Fischman D. El camino del líder. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio; 2000.
 13. Daft J. Administration. Mexico: Editorial Mc. Graw Hill; 1992.
 14. Fischman D. Liderazgo según David Fischman – liderazgo transformador. [monografía]. Perú; 2012 [acceso 08 de Junio de 2015]. [2 pantallas]. Disponible en:

:<http://liderazgodf.blogspot.com/2009/05/liderazgo-segun-david-fischman.html>

15. Lowney, C. El liderazgo al estilo de los jesuitas. Colombia: Grupo editorial Norma; 2004.
16. Blanchard K. Liderazgo al más alto nivel. Colombia: Grupo editorial Norma; 2007.
17. Fischman D. El Espejo del Líder. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio; 2000.
18. Huber D. Liderazgo y Administración en Enfermería. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana; 1996.
19. Marriner A., Raile M. Modelos y teorías de Enfermería. 6ta Ed. Editorial Alligood; 2007.
20. Consejo internacional de enfermeras. Definición de Enfermeras a efectos de la afiliación. Ginebra; 2001.

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO DE EVALUACION DEL LIDERAZO PERSONAL

Estimado Colega, El presente instrumento tiene por objeto recolectar información de carácter anónimo y confidencial sobre algunos aspectos importantes del Liderazgo Personal de los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Para responder el siguiente instrumento marque con una (X) el número que corresponda más a su identificación con el enunciado o afirmación contenida en la segunda columna. El numero 5 implica "total acuerdo" y el numero 1 "total desacuerdo" de su forma de pensar o actuar con la que afirma. También puede Usted responder de acuerdo a la frecuencia con las que ocurren las situaciones planteadas: 5 sería muy frecuente o siempre y 1 "muy poco frecuente o nunca".

Servicio: _____

1. CONTROL DEL EGO:

ENUNCIADO		VALORACION				
1.	Sinceramente creo que en mi vida profesional y personal me exijo exageradamente	1	2	3	4	5
2.	A veces tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	1	2	3	4	5
3.	Si alguien empieza a reprenderme por una promesa que no cumplí en un asunto de relativa importancia, empiezo a sentirme frustrado y muy tenso.	1	2	3	4	5
4.	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien	1	2	3	4	5
5.	A veces introduzco un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que se	1	2	3	4	5
6.	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	1	2	3	4	5
7.	A veces quiero dar una imagen de mi mismo diferente de la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	1	2	3	4	5
8.	Definitivamente soy una persona perfeccionista.	1	2	3	4	5
9.	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.	1	2	3	4	5
10.	Me encanta comunicar a las personas mis logros aunque no me lo pregunten	1	2	3	4	5
11.	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro un marcado error en los demás, a aunque no les diga nada.	1	2	3	4	5
12.	Frecuentemente tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros personales o soy aplaudido por mis logros personales.	1	2	3	4	5
13.	Siento que a veces, sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	1	2	3	4	5
14.	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto *	1	2	3	4	5

15.	Mi vida transcurre en demasiada tensión	1	2	3	4	5
16.	La verdad es que a menudo me siento hartado de trabajar tan arduamente. *	1	2	3	4	5
17.	A veces tengo la sensación de que necesito a los demás, más que ellos a mí	1	2	3	4	5
18.	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia	1	2	3	4	5
19.	A veces estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejo a otra persona.	1	2	3	4	5
20.	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes	1	2	3	4	5

2. EQUILIBRIO:

ENUNCIADO		VALORACION				
1.	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y mi edad	1	2	3	4	5
2.	Con cierta frecuencia padezco de problemas digestivos o gástricos	1	2	3	4	5
3.	Practico ejercicio físico diariamente o intermedio	1	2	3	4	5
4.	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso.	1	2	3	4	5
5.	No sé bien porque, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes	1	2	3	4	5
6.	A veces he tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención por ejemplo, un diente caído.	1	2	3	4	5
7.	Sinceramente veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno.	1	2	3	4	5
8.	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente.	1	2	3	4	5
9.	Suelo sentirme culpable por muchas cosas	1	2	3	4	5
10.	A veces he sentido un cansancio extremo y me he dicho a mi mismo: "Debo continuar a toda costa"	1	2	3	4	5
11.	Frecuentemente reacciono con agresividad ante los problemas o las situaciones difíciles	1	2	3	4	5
12.	Con frecuencia me distraigo en cosas no importantes y dejo de hacerlo solo mucho después de lo que me había propuesto	1	2	3	4	5
13.	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia.	1	2	3	4	5

14.	Frecuentemente me siento muy frustrado ante los obstáculos.	1	2	3	4	5
15.	Muchas veces, cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla	1	2	3	4	5
16.	No tengo momentos de silencio y de reflexión personal	1	2	3	4	5
17.	Frecuentemente me siento impotente y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes. *	1	2	3	4	5
18.	Puede decirse, al menos que soy fumador o bebedor social	1	2	3	4	5
19.	No practico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación	1	2	3	4	5
20.	No tengo capacidad para desconectarme de los problemas y calmarme a pesar de ellos	1	2	3	4	5
21.	Siento que normalmente lo mejor de mi no sale a la superficie.					

3. DESAPEGO:

ENUNCIADO		VALORACION				
1.	El miedo a perder, me ha inhibido en muchas ocasiones de hacer las cosas.	1	2	3	4	5
2.	Me decepciono rápida y profundamente cuando no obtengo lo que quiero	1	2	3	4	5
3.	Muchas veces dejo pasar largo tiempo sin atender algunos problemas	1	2	3	4	5
4.	Pierdo la paciencia fácilmente.	1	2	3	4	5
5.	Siempre que afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.	1	2	3	4	5
6.	Cuando pierdo en algún tipo de competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	1	2	3	4	5
7.	Frecuentemente consigo crear un ambiente relajado con las personas, a pesar de los problemas.	1	2	3	4	5
8.	Cuando veo conversar alegremente a una persona de otro sexo que me gusta, con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.	1	2	3	4	5

9.	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego	1	2	3	4	5
10.	Generalmente soy poco flexible en mis puntos de vista	1	2	3	4	5
11.	Todo el tiempo me siento a prueba en lo que hago	1	2	3	4	5
12.	Frecuentemente siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	1	2	3	4	5
13.	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	1	2	3	4	5
14.	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes.	1	2	3	4	5
15.	Me siento emocionalmente agobiado en muchos aspectos de mi vida.	1	2	3	4	5
16.	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto minucias	1	2	3	4	5
17.	Cuando el tránsito de los vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente.	1	2	3	4	5
18.	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de cosas evidentes	1	2	3	4	5
19.	Todavía no llego a ser quien yo quisiera.	1	2	3	4	5
20.	Cuando mi equipo favorito o la selección de mi país participan en una competencia deportiva, tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	1	2	3	4	5

4. RESPONSABILIDAD :

ENUNCIADO		VALORACION				
1.	A veces postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente	1	2	3	4	5
2.	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas	1	2	3	4	5
3.	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y luego abandone sin atenderlas mas	1	2	3	4	5
4.	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarlo	1	2	3	4	5

5.	A veces siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	1	2	3	4	5
6.	Invierto gran parte del día pensando en lo malo que me puede pasar.	1	2	3	4	5
7.	Frecuentemente encuentro excusas de trabajo para llegar “un poco tarde” a las reuniones y compromisos de mi familia.	1	2	3	4	5
8.	Tengo frecuentemente pensamientos negativos en mi mente	1	2	3	4	5
9.	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo	1	2	3	4	5
10.	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema.	1	2	3	4	5
11.	Siempre prometo lo que se que puedo cumplir	1	2	3	4	5
12.	Me siento invadido por la gente que es demasiado cariñosa conmigo	1	2	3	4	5
13.	A veces las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido.	1	2	3	4	5
14.	Normalmente confié más en mis opiniones que en la de los demás, en un problema difícil dentro de mi profesión.	1	2	3	4	5
15.	Ya paso la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa	1	2	3	4	5
16.	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomodo sin saber por qué	1	2	3	4	5
17.	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo y aprovecho al 100% sus posibilidades (aunque no tengo una de mi propiedad).	1	2	3	4	5
18.	Frecuentemente me paralizó ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	1	2	3	4	5
19.	Frecuentemente fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja sentimental	1	2	3	4	5
20.	Cuando algo me sale mal me quedo callado y a solas durante mucho rato, como “dando vueltas” a lo que ha pasado	1	2	3	4	5

**LIBRO DE CÓDIGOS Y SISTEMA DE CALIFICACION DE LA ESCALA DE
EVALUACION PERSONAL DE DAVID FISCHMAN**

INSTRUMENTO ESTANDARIZADO TIPO LICKER

I. LIDERAZGO PERSONAL

SECCION 1: Control del ego.

- ✓ Independencia ítems 1, 3, 5, 6, 9, 11, 13, 15, 17 y 19.
- ✓ Libertad de máscaras ítems 2, 4, 7, 8, 10, 12, 14, 16, 18 y 20.

Instrucciones:

Para obtener el puntaje parcial de cada dimensión, sume los puntajes de cada ítem y luego reste la suma de 50.

Para obtener el puntaje total de la dimensión CONTROL DEL EGO, sume los dos puntajes parciales.

Interpretación:

ESCALA	PUNTAJES PARCIALES	PUNTAJE TOTAL
Muy Bajo	0-8 puntos	0-17 puntos
Bajo	9-16 puntos	18 – 33 puntos
Moderado	17-24 puntos	34 – 49 puntos
Alto	25-32 puntos	50 – 65 puntos
Muy Alto	33-40 puntos	66 – 80 puntos

SECCION 2: Equilibrio

- ✓ Equilibrio del Cuerpo: 1, 2, 3, 4, 6,8 y 10.
- ✓ Equilibrio Mental: 5, 7, 9, 11, 12,14 y 15.
- ✓ Equilibrio Espiritual: 13, 16, 17, 18, 19, 20 y 21.

Instrucciones:

Para el caso de los ítems 1, 3 y 8, considere 5= 1, 4= 2, 3= 3, 2= 4 y 1= 5.

Para obtener el puntaje parcial de cada subdimension, sume los puntajes de cada ítems y luego reste esta sumatoria de 35. Para obtener el puntaje total de la dimensión EQUILIBRIO, sume los tres puntajes.

Interpretación:

ESCALA	PUNTAJES PARCIALES	PUNTAJE TOTAL
Muy Bajo	0-4 puntos	0-13 puntos
Bajo	5-10 puntos	14 – 34 puntos
Moderado	11-16 puntos	35 – 50 puntos
Alto	17-22 puntos	51 – 68 puntos
Muy Alto	23-28 puntos	69 – 84 puntos

SECCION 3: DESAPEGO

- ✓ Afrontamiento Productivo: Ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17 y 19.
- ✓ Superar la frustración: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18 y 20.

Instrucciones:

Para el caso de los ítems 7, considere 5= 1, 4= 2, 3= 3, 2= 4 y 1= 5.

Para obtener el puntaje parcial de cada subdimension, sume los puntajes de cada ítem y luego reste esta sumatoria de 50. Para obtener el puntaje total de la dimensión DESAPEGO, sume los dos puntajes parciales.

Interpretación:

ESCALA	PUNTAJES PARCIALES	PUNTAJE TOTAL
Muy Bajo	0-8 puntos	0-17 puntos
Bajo	9-16 puntos	18 – 33 puntos
Moderado	17-24 puntos	34 – 49 puntos
Alto	25-32 puntos	50 – 65 puntos
Muy Alto	33-40 puntos	66 – 80 puntos

SECCION 4: RESPONSABILIDAD

- ✓ Asumir retos de Crecimiento: Ítems 1, 5, 9, 13 y 17.

- ✓ Afrontamiento de los problemas; 2, 6, 10, 14 y 18.
- ✓ Lealtad y respeto por sí mismo: 3, 7, 11, 15 y 19.
- ✓ Ausencia de Negatividad: 4, 8, 12, 16 y 20.

Instrucciones:

Para los ítems 11, 14 y 17, considere 5=1 , 4= 2, 3= 3, 2= 4, 1= 5.

Para Obtener el puntaje parcial de cada subdimension, sume los puntajes de cada ítem y luego reste la suma de 25. Para obtener el puntaje total de la dimensión RESPONSABILIDAD, sume los cuatro puntajes parciales.

Interpretación:

ESCALA	PUNTAJES PARCIALES	PUNTAJE TOTAL
Muy bajo	0-4 puntos	0-17 puntos
bajo	5-8 puntos	18 – 33 puntos
moderado	9-12 puntos	34 – 49 puntos
alto	13-16 puntos	50 – 65 puntos
muy alto	17-20 puntos	66 – 80 puntos

ANEXO 02

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(ENCUESTA MEDIANTE EL CRITERIO DE EXPERTOS)

INSTRUCCIONES:

La validación del instrumento tiene como objetivo recoger información útil de personas especializadas en el tema:

“Liderazgo Personal en el profesional de enfermería que labora en el Hospital Hipólito Unanue de Tacna – 2015”

Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

- 1: Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada.
- 2: Representa una abolición escasa de la interrogante.
- 3: Significa la absolución del ítem en términos intermedios.
- 4: Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada.
- 5: Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una “X” en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación.

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
1. ¿Considera Ud. Que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?	1	2	3	4	5
2. ¿Considera Ud. Que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?	1	2	3	4	5
3. ¿Considera Ud. Qué los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?	1	2	3	4	5
4. ¿Considera Ud. Qué si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestra similares obtendríamos también datos similares?	1	2	3	4	5
5. ¿Considera Ud. qué los conceptos utilizados en este instrumento, son datos y cada uno de ellos, propios de las variables?	1	2	3	4	5
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?	1	2	3	4	5
7. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es claro, sencillo y da lugar a diversas interpretaciones?	1	2	3	4	5
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuado al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?	1	2	3	4	5
9. ¿Estima Ud. qué las escalas de medición utilizadas son pertinentes a los objetivos materia de estudio?	1	2	3	4	5
10. ¿Qué aspectos habría que modificar, que aspectos tendrá que incrementar o que aspectos habría que suprimirse?					

FIRMA DEL EXPERTO

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**LIDERAZGO PERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA
QUE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015**

Evaluación de Validación de Criterio de expertos:

La validez externa: Al validar el cuestionario se calcula la razón de validez de contenido para cada reactivo, el valor mínimo de CVR para un número de 8 expertos es 0.75 y según la tabla de Lawshe para 5 expertos tiene un valor de 0.99.

De acuerdo a dicho autor, si más de la mitad de los expertos indica que una pregunta es esencial, esa pregunta tiene al menos una validez de contenido.

Formula:
$$CVR = \frac{n - N/2}{N/2}$$

n= número de expertos que indican “esencial”

N= Número total de expertos

Al validar el cuestionario se calcula la razón de validez de contenido para cada reactivo.

Calculando CVR:
$$\frac{5 - 5/2}{5/2} \quad CVR = 1$$

Todos los jueces indicaron que el ítem es PERTINENTE, como se observa en el cuadro siguiente.

EXPERTOS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
E1	5	4	5	4	5	4	5	5	4
E2	5	5	4	5	5	4	4	5	5
E3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E5	5	4	5	5	5	5	5	5	4

Calculo del coeficiente de validez total

Coeficiente de validez total: $\frac{\sum CVR_t}{\text{Total de reactivos}}$

Coeficiente de validez total= $9/9 = 1$

VALIDEZ INTERNA

CALCULO DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CROMBACH LIDERAZGO PERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUDE DE TACNA 2015

	Estadísticos descriptivos				
	N	Mínimo	Máximo	Media	Varianza
Los ítems del instrumento mide lo que debe medir	4	4	5	4,75	,250
Cantidad de ítems suficientes	4	4	5	4,50	,333
Ítems son muestra representativa	4	4	5	4,50	,333
Aplicación en muestras similares se obtendría igual resultado	4	4	5	4,50	,333
Conceptos utilizados son propios de las variables	4	4	5	4,75	,250
Tienen los mismos objetivos	4	4	5	4,25	,250
Instrumento claro y sencillo	4	4	5	4,50	,333
Es adecuado al usuario que se dirige el instrumento	4	4	5	4,75	,250
Las escalas de medición son pertinentes a los objetivos	4	4	5	4,50	,333

Luego de haber hallado la varianza de define el alfa de Crombach.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,873	,883	9

La confiabilidad obtenida según el alfa de Crombach es cercana a 1, nos indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta (0.883)

ANALISIS DE FIABILIDAD
MATRIZ DE CORRELACION CON RESPECTO A CADA PREGUNTA
ALFA DE CRONBACH SI SE ELIMINARA UN ELEMENTO

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Items de instrumento mide lo que debe medir?	36,40	8,300	,854	,840
cantidad de items son suficientes	38,30	8,700	,596	,887
Items son muestra representativa	36,80	9,200	,561	,882
Aplicación en muestras similares se obtendría igual resultado	36,60	8,300	,665	,854
Conceptos utilizados son propios de las variables	38,40	8,300	,854	,840
Tienen los mismos objetivos	38,80	8,700	,697	,887
Instrumento claro y sencillo?	36,40	8,800	,592	,870
Es adecuado al usuario que se dirige el instrumento	36,80	8,700	,658	,987
Las escalas de medición son pertinentes a los objetivos	36,50	11,000	,696	,900

En todos los ítems se encontró valores cercanos a 1, por tanto no sería necesario eliminar ningún elemento, validando así la encuesta a aplicar.

ANEXO 03

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN TACNA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

LIDERAZGO PERSONAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE DE TACNA 2015

Validación de Instrumento: Escala de calificación de la escala de Evaluación personal de David Fishman.

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

En la prueba piloto se aplicaron 20 encuestas en una población diferente a la considerada en el estudio de investigación.

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,969	,967	81

Se aplicó el análisis de de fiabilidad de Alfa de Cronbach, donde se obtuvo como resultado 0.967, lo que indica que tiene una fiabilidad cercana a 1 como altamente confiable para su aplicación.

ANALISIS DE FIABILIDAD

MATRIZ DE CORRELACION CON RESPECTO A CADA PREGUNTA

ALFA DE CRONBACH SI SE ELIMINARA UN ELEMENTO

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
c1	215,9000	2485,568	,319	,969
c2	216,9000	2448,726	,560	,969
c3	216,4500	2511,524	-,116	,970
c4	216,9000	2464,832	,343	,969
c5	216,8500	2433,924	,717	,969
c6	216,7500	2410,408	,870	,968
c7	216,6000	2397,726	,822	,968
c8	215,9500	2427,945	,622	,969
c9	216,5000	2424,474	,719	,969
c10	216,5500	2447,524	,671	,969
c11	216,4500	2466,261	,341	,969
c12	216,6000	2473,937	,331	,969
c13	217,2500	2445,776	,603	,969
c14	217,2000	2501,642	-,015	,970
c15	215,8500	2440,871	,737	,969
c16	215,8000	2382,695	,882	,968
c17	216,7000	2374,116	,949	,968
c18	216,8000	2381,642	,948	,968
c19	216,2500	2488,934	,267	,969
c20	217,3000	2458,432	,479	,969
e1	216,9500	2523,629	-,188	,971
e2	215,9500	2409,418	,730	,969

e3	216,9000	2517,358	-,116	,971
e4	216,0500	2397,103	,747	,969
e5	216,8000	2409,853	,717	,969
e6	216,4500	2362,576	,910	,968
e7	216,2000	2432,800	,726	,969
e8	215,9500	2522,787	-,274	,970
e9	216,8000	2497,537	,038	,970
e10	216,5000	2502,474	-,022	,970
e11	216,4000	2432,674	,488	,969
e12	216,4000	2409,305	,813	,968
e13	216,7500	2458,829	,510	,969
e14	217,0500	2413,524	,879	,968
e15	217,0000	2473,368	,434	,969
e16	216,8000	2485,853	,220	,970
e17	216,1000	2410,937	,669	,969
e18	217,9500	2478,997	,234	,970
e19	217,5500	2539,418	-,322	,971
e20	216,8000	2441,537	,478	,969
e21	217,2000	2498,063	,036	,970
d1	216,5500	2467,208	,260	,970
d2	216,3000	2469,379	,296	,969
d3	217,1500	2436,450	,712	,969
d4	216,1000	2434,832	,897	,969
d5	216,5500	2468,155	,409	,969
d6	216,5000	2401,316	,943	,968
d7	216,6500	2557,503	-,518	,971
d8	216,4000	2429,726	,628	,969
d9	216,0500	2376,892	,898	,968
d10	215,8500	2398,345	,685	,969
d11	216,3500	2422,450	,525	,969
d12	216,4500	2390,576	,843	,968
d13	216,0500	2398,787	,734	,969
d14	215,7500	2421,987	,580	,969

d15	215,9500	2403,103	,841	,968
d16	216,2500	2365,039	,927	,968
d17	216,3000	2376,326	,881	,968
d18	216,1500	2380,766	,839	,968
d19	216,4500	2459,313	,412	,969
d20	216,2000	2427,116	,646	,969
r1	216,2500	2406,724	,782	,969
r2	216,3000	2431,800	,786	,969
r3	216,1500	2409,608	,862	,968
r4	216,0000	2383,158	,895	,968
r5	216,6500	2456,345	,473	,969
r6	216,5500	2398,892	,879	,968
r7	216,7000	2352,958	,917	,968
r8	216,8000	2381,642	,948	,968
r9	216,0500	2389,524	,803	,968
r10	216,3500	2370,976	,910	,968
r11	216,5500	2586,787	-,727	,972
r12	217,4500	2512,787	-,145	,970
r13	217,2000	2492,695	,119	,970
r14	216,1500	2438,239	,481	,969
r15	216,5000	2390,474	,750	,969
r16	216,6000	2422,147	,622	,969
r17	216,9500	2588,471	-,803	,971
r18	216,9000	2407,463	,742	,969
r19	216,9500	2443,945	,503	,969
r20	216,8500	2478,555	,271	,969

Como se observa en la presente tabla, todos los ítems presentan un Alfa de Cronbach cercano a 1, por tanto no sería necesario eliminar ningún elemento o corregir algún ítem, dando una alta confiabilidad a todos los ítems del instrumento a aplicar.

