



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Liderazgo y comunicación asertiva en el personal de neonatología  
de un hospital público, Abancay – Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Peña Marquez, Sonia Mariluz (orcid.org/0000-0001-9591-6086)

**ASESORES:**

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

Mg. Gamarra Chávez, Carlos Antonio (orcid.org/0000-0002-5625-7820)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, a mis padres y a mi hijo Joaquim por ser siempre mi apoyo y mi fortaleza en todo momento.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, agradecida a Dios. A mis docentes quienes más allá de ser mis docentes fueron mis tutores y guías para culminar con este proyecto. A la universidad por brindarme las facilidades para así continuar superándome en mi vida profesional.

La autora

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de	iv
contenido Índice	v
de tablas Índice de	vi
figuras Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis	20
3.7 Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII.RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> Validacion por juicio de expertos V: Liderazgo y Comunicación asertiva	19
<b>Tabla 2:</b> Confidencialidad de instrumentos Alfa de Cronbach	20
<b>Tabla 3:</b> Frecuencias V. independiente – Liderazgo Autoritario	22
<b>Tabla 4:</b> Frecuencia V. independiente – Liderazgo Democratico	22
<b>Tabla 5:</b> Frecuencia V. independiente y sus dimensiones	23
<b>Tabla 6:</b> Frecuencia V. dependiente y sus dimensiones	24
<b>Tabla 7:</b> Prueba de normalidad	25
<b>Tabla 8:</b> Ajuste del modelo de hipótesis general	26
<b>Tabla 9:</b> Pseudo R cuadrado de hipótesis general	26
<b>Tabla 10:</b> Ajuste del modelo de hipótesis especifica 1	27
<b>Tabla 11:</b> Pseudo R cuadrado de hipótesis especifica 1	27
<b>Tabla 12:</b> Ajuste del modelo de hipótesis especifica 2	28
<b>Tabla 13:</b> Pseudo R cuadrado de hipótesis especifica 2	29

## Índice de figura

Figura 1: Esquema de diseño transversal correlacional

15

## Resumen

El presente estudio tuvo como por objetivo general, determinar cómo influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay-Perú, 2022; el estudio es básico, un diseño no experimental, transversal, correlacional causal. Muestra fue el personal de salud un total de 60 personas del servicio de neonatología del hospital público de Abancay, para el cálculo de las variables se utilizaron 02 diferentes cuestionarios que fueron validados, para luego ser aplicados a todo el personal de salud de toda la muestra seleccionada. De acuerdo a la naturaleza de las dos variables en estudio, se usó los datos estadísticos de regresión logística ordinal, bajo el cual se hizo la comprobación de todas las hipótesis planteadas. Se afirma que en razón a la veracidad y/o similitud muestra un  $X^2$  para poder conjeturar la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo que se concluyó que el liderazgo influye de una manera muy significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público; en tanto que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0.999, modelo el cual nos explica el 99.9% de la variabilidad de la comunicación asertiva.

Palabras clave: Liderazgo autoritario, liderazgo democrático, comunicación asertiva.

## **Abstract**

The present study's general objective was to determine how leadership influences assertive communication in the neonatology staff of a public hospital, Abancay - Perú, 2022; the study is basic, a non-experimental, cross-sectional, correlational-causal design. Sample was the health personnel a total of 60 people from the neonatology service of the public hospital of Abancay, for the calculation of the variables 02 different questionnaires were used that were validated, to later be applied to all the health personnel of the entire sample. selected. According to the nature of the two variables under study, ordinal logistic regression statistical data was used, under which all the hypotheses were verified. It is affirmed that due to the veracity and/or similarity it shows an X<sup>2</sup> to be able to conjecture the probability of occurrence with a  $p = 0.000 < 0.05$ , for which it was concluded that leadership has a very significant influence on assertive communication in the neonatology staff of a public hospital; while the result of Nagelkerke's Pseudo R<sup>2</sup> is 0.999, model which explains 99.9% of the variability of assertive communication.

Keywords: Authoritarian leadership, democratic leadership, assertive communication.



## I. INTRODUCCIÓN

Durante estos últimos años en su mayoría de organizaciones en salud han estado enfrentado diversas tareas de modernización frente a aquellos paradigmas asistenciales, todo esto se refleja en el hecho de que los paradigmas de la salud han cambiado, con enfoques bio-psico-sociales en general. La realidad de la problemática que se ven hoy en día en cuanto a cuestiones de gestión se superponen en diferentes servicios en salud y en especial en el servicio de neonatología donde se trabaja con el personal asistencial encargado de brindar una atención especializada y en equipo a todos los neonatos nacidos en el hospital, en el cual cada personal asistencial demuestre su liderazgo en la toma de decisiones y a tener una comunicación asertiva para actuar frente a la problemática que pueda presentarse durante la atención del paciente.

A nivel mundial el liderazgo, es un avance que es influenciado por una persona y/o grupo de personas sobre otros a fin de lograr objetivos, así como también motiva y ayuda a los colegas a trabajar diligentemente para así lograr objetivos comunes que se dan a producir en el entorno de la propia organización. En organizaciones como por ejemplo en las unidades hospitalarias, la gestión implica interdependencia e interacción entre dos actores como es del gerente y/o jefe del servicio y el personal asistencial; quienes forman una relación de dos canales y asumen compromisos e identidades relacionadas con el trabajo y el propósito del trabajo en equipo, todo esto generando la satisfacción del paciente y competitividad del centro médico. En general está correlación positiva entre ellos, (estilos de liderazgo y una comunicación asertiva); sugiere que en mayor liderazgo transaccional también aumenta los estilos de clima organizacional saludables. (Durán & Castañeda, 2015 citado por Castillo, et al. 2019).

Del mismo modo Hernández y Buitrago (2017) nos refieren que existen organismos y/o empresas con algunos caracteres, rasgos excepcionalmente de los cuales los interrelacionan con personas de comunicaciones informales, frente a todo ello es que se visualiza a entender y brindar la oportunidad beneficiosa en el rol de personalidad referentes a la comunicación asertiva de toda empresa moderna.

Diario Oficial del Bicentenario El Peruano (2022). A nivel nacional actualmente todo lo referente a lo social, económico y en el marco sanitario, se han cambiado algunas reglas en todos los sectores, por lo tanto el incrementar la tasa de productividad en las instituciones es una labor que día a día se vuelve una tarea muy desafiante; pero sin embargo arriesgar por la gestión de mejorar en el desempeño y a la vez el desempeño de todos los equipos de trabajos a través de un buen liderazgo en las empresas no solo podrá mejorar la economía de los organismos, sino que también mejorara en la salud tanto física como emocionalmente en todos los trabajadores y colaboradores. Para este 2022 uno de los desafíos y retos es afrontar todo el efecto de la pandemia del COVID y q aún mantiene una indecisión a muchos hogares de nuestro país por cifras altas de algunas situaciones como es las faltas en el trabajo por muchas razones como es la poca asertividad en la comunicación afectando así en la productividad de los organismos y/o empresas; esta situación es descrita y explicada por el docente en liderazgo de equipos de trabajo y rendimientos del Instituto Daniel Alcides Carrión.

Según Estrada, et al. (2020) refieren en su artículo una comunicación asertiva viene a ser una conducta positiva en el que se evidencia un respeto mutuamente con todos los demás, esta conducta asertiva de las personas fue una de las estrategias muy beneficiosa en el trato con las diferentes personas de la corporación (Nor Autos, S.A.C. – Piura). Este estudio mostro que el gran porcentaje fue del género femenino quienes tenían una actitud y conducta positiva durante la comunicación asertiva, en cambio los géneros masculinos tuvieron una comunicación solo de manera laboralmente poniendo una barrera para las relaciones interpersonales en las horas de trabajo.

A nivel local la falta de un buen liderazgo por parte de la mayoría de profesionales de salud hace que no haya un buen trabajo en equipo en situaciones donde corren en riesgo la vida de todo recién nacido y/o neonato que es ingresado al servicio de neonatología; a su vez la falta de una comunicación asertiva por parte del personal de salud afecta indirectamente a toda madre acompañante de los recién nacidos y/o neonatos; ya que toda madre es afectada emocionalmente por la hospitalización de su recién nacido; por lo tanto, el liderazgo tiene mucha relevancia

en todo profesional de la salud. Por consiguiente, el rol de liderazgo del personal en neonatología desempeña una acción valiosa para la toma de decisiones empleando así una adecuada comunicación con asertividad en el momento de brindar una atención con calidad tanto como a las madres y recién nacidos.

Como problema general del presente trabajo de investigación es ¿Cómo influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay-Perú, 2022? y como problemas específicos tenemos: ¿De qué manera influye el liderazgo autoritario en la comunicación asertiva en el personal de neonatología?; ¿De qué manera influye el liderazgo democrático en la comunicación asertiva en el personal de neonatología?

El presente estudio de investigación tendrá una justificación teórica, que será la relación existente entre ambos (liderazgo y comunicación asertiva); esta investigación fue ya investigada y estudiada por diversos autores tanto a nivel internacional y nacionales; pero no fue exclusivamente en el contexto de liderazgo en neonatología y por esta razón que se optó en realizar el presente trabajo de investigación relacionado al liderazgo como la matriz de una organización en salud donde todo el tiempo se labora en base a un buen equipo de trabajo de todo los trabajadores de salud y más aún todos los avances tecnológicos hoy en día nos ayudaran para una buena organización en salud buscando y aplicando nuevas normas, técnicas en cuanto a una buena comunicación asertiva de un buen líder; el tener un buen liderazgo nos ayudaran a plantear nuevas visiones y en cumplir diversos objetivos en bien común de los recién nacidos (RN) en neonatología. Es decir que cada profesional de salud en neonatología logre un buen desempeño laboral como el trabajo en equipo durante la atención con eficiencia y eficacia tanto como al RN y su madre acompañante que ingresen a hospitalizarse en neonatología.

De la misma manera; el presente trabajo se justificó metodológicamente debido a que el método podrá ser muy provechoso para otros investigadores, sobre todo el instrumento de medición que se diseñara como son los cuestionarios con el que se va recolectar datos y /o información, de esa manera efectivizar la medición del nivel en liderazgo y el de la comunicación asertiva.

Referente a la justificación práctica y social; una comunicación asertiva llega a ser importante, más aún en el servicio de neonatología, ya que todo profesional de la salud brinda una atención con eficiencia y eficacia a todo neonato; en tanto, en este ámbito el resultado del presente estudio beneficiara a las madres y/o neonatos, incluso beneficiara a trabajadores de todos los EESS. De esta manera la comunicación asertiva y el liderazgo en el profesional de salud; llega a ser un buen tema de estudio y es por ello que también hay una gran necesidad del personal de salud líder para tener una comunicación muy asertiva sobre todo en la toma de decisiones frente a situaciones donde se tenga que trabajar en equipo con el fin de realizar actividades y acciones para una atención de calidad a todo recién nacido y sus respectivas madres acompañantes que llegan a hospitalizarse en neonatología. Por último, el presente estudio de investigación beneficiara a los funcionarios públicos que permitan crear algunas políticas referentes a liderazgo frente a diversas situaciones en salud y por consiguiente dar un valor muy importante a todos los indicadores (liderazgo – comunicación asertiva) de todo personal de salud.

Como objetivo general del presente trabajo de investigación tenemos: Determinar cómo influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay-Perú, 2022; mientras que los objetivos específicos son: Establecer de qué manera influye el liderazgo autoritario en la comunicación asertiva en el personal de neonatología; establecer de qué manera influye el liderazgo democrático en la comunicación asertiva en el personal de neonatología.

Mientras que la hipótesis general es: El liderazgo influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología del personal de neonatología de un hospital público, Abancay-Perú, 2022 y las hipótesis específicas son: El liderazgo autoritario influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología; el liderazgo democrático influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente trabajo de investigación se muestran y exponen diversos estudios de investigaciones a nivel internacional relacionados con las variables del tema en liderazgo y comunicación asertiva en todos los contextos, como Castillo et al. (2021) su artículo con su objetivo de evaluar la concordancia entre los estilos de liderazgo de directivos en enfermería; evaluados por seguidores de un hospital privado. Método que aplico y utilizo fue transversal, observacional y analítico, su población un total de 31 enfermeros en calidad de directivos y 125 seguidores, analizándose la existente relación entre la autoevaluación y la estimación de los seguidores de 4 estilos de liderazgo. los resultados fueron que, si hay una concordancia y relación del 19, 3% entre ellos (autoevaluación y evaluación) del liderazgo y en conclusión que para una obtención muy alta deben de desarrollar una autonomía y un empoderamiento en liderazgo.

Por su parte Tutivén & Luis (2020), realizaron un estudio que tuvo como finalidad el de determinar la relación entre liderazgo y satisfacción laboral del personal de salud en un Centro médico Novamedic – Guayaquil. Fue un estudio correlacional y descriptiva, enfoque cuantitativo, transversal y no experimental. Para dicho estudio utilizaron un cuestionario aplicados a 100 trabajadores, facilitando la participación durante la toma de decisiones en equipo de trabajo, así como también las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo. Los resultados arrojaron a las variables en promedio (2.93 y 2.73); ósea esta correlación entre estas dimensiones del liderazgo y satisfacción laboral ayudaron en observar que tales dimensiones del liderazgo fueron relacionadas de una manera positiva con la satisfacción laboral de todos los que laboran en dicho del C.M. Novamedic, ya que se evidencio que el índice del coeficiente de relación de Pearson fue (0.871); este resultado dio a entender la correlación positiva entre las variables. Los estudios concluyeron con las propuestas y sugerencias de realizar actividades como capacitaciones para los jefes en liderazgo organizacional que faciliten las mejoras en la satisfacción laboral de todos los trabajadores.

Así también tenemos a Mora (2020) quien realizo su trabajo de investigación con su objetivo de determinar la relación entre la comunicación asertiva y relaciones

interpersonales en una escuela de nombre “Alfredo Barandearan S. – Ecuador” en los profesores de la escuela; tipo de estudio fue descriptivo, enfoque no experimental, un subdiseño metodológico descriptivo – correlacional; la utilización de técnicas fueron las encuestas realizadas para obtener información sobre las variables, aplicadas a un total de 34 profesores. Los resultados fueron como consecuencia tras la obtención de los resultados estadísticamente, estos resultados mostraron una correlación (causa – efecto) entre estas 02 variables. Posteriormente tras la recolección de datos se evidenciaron que un 56.7% tienen una conexión entre las relaciones interpersonales y comunicación asertiva (test de Rho de Spearman) y finalmente el investigador recomendó a las autoridades de la institución mejorar habilidades en comunicación asertiva con el fin de no perjudicar el crecimiento de dicha empresa.

Roldán (2019) en su estudio considero como su objetivo el de determinar la relación entre la comunicación asertiva y el liderazgo directivo en todos los profesores de las Instituciones Educativas en Guayaquil. Para lo cual utilizo una metodología y diseño que fue correlacional; muestra que estuvo conformada por un total de 32 profesores de la I.E en estudio; aplicándose así sus instrumentos tales como son cuestionarios en temas de liderazgo y a la vez se aplicó un cuestionario en temas de comunicación asertiva. La información obtenida fue analizada por las pruebas estadísticamente (R de Pearson), la cual ayudo a un análisis determinando la relación existente entre las variables; estos resultados obtenidos mostraron un alto porcentaje de un buen liderazgo directivo (59%). De esta manera finalizaron que si existe una relación muy significativa de ambas variables tales como es el liderazgo directivo y la comunicación asertiva.

En el artículo de Burgos (2018) donde realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre la práctica del liderazgo y programación neurolingüística, como el planeamiento direccionado hacia el sector y área de la salud, se utilizó un estudio metodológico correlacional con el diseño transaccional no experimental; aplicándose así una encuesta de 02 cuestionarios con una confiabilidad; cada cuestionario fue elaborado en base a 30 preguntas por cada variable, su población estuvo conformada de líderes femeninas (70 Personas). Concluyéndose que en cuanto al liderazgo femenino se relacionan positivamente entre el liderazgo

femenino y la programación neurolingüística (PNL); con un coeficiente de correlación entre el liderazgo y comunicación asertiva de un valor (0.7 coeficiente de correlación de un valor de (0.72). Sus recomendaciones fueron de principal y primordial estrategia el de incorporar en valores, principios con el fin de incrementación de la participación de líderes del sexo femenino.

A nivel nacional, se llevaron a cabo los siguientes estudios de investigación, así como tenemos el de Alan (2022) en su investigación menciona su objetivo, determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva de profesores en I.E. públicas- UGEL en la provincia de Huarochirí; su trabajo de investigación fue un diseño de investigación no experimental, tipo básica-correlacional, enfoque cuantitativo; su muestra fue conformado de 53 profesores a los cuales se aplicaron cuestionarios previamente validados por 03 expertos en el tema, para luego obtener resultados por medio de la utilización y aplicación del coeficiente ( Rho Spearman = 0.898), con una conclusión dando a entender una correlación alta entre ambas variables, es decir que una mayor practica de liderazgo es mayor también la comunicación asertiva entre los directores y los profesores.

De la misma manera, Álvarez (2022) en su investigación tuvo como objetivo general determinar cómo influye la comunicación asertiva en el clima institucional de los profesores en la IE "Inmaculada Concepción, Canchis – Cusco, 2021. La metodología que empleo fue de enfoque cuantitativo, correlacional causal - explicativo, diseño no experimental. Considero una población de 73 en total de manera censal para luego aplicar los instrumentos como son los cuestionarios aplicadas para cada variable. Se concluyó que de acuerdo al valor de regresión lineal (0.012 menor a 0.05) acepto su hipótesis que fue planteada en su estudio y por medio del coeficiente (B: 0.519) dio el resultado que, si existe una positiva relación de la comunicación asertiva, dicha relación conlleva a un aumento del clima organizacional de los profesores en la IE Inmaculada Concepción y por consiguiente explico que una mayor mejora en la comunicación asertiva influye en el clima de la institución.

Valverde & Gago (2021), según su estudio tuvo como objetivo determinar influencia muy significativa de la comunicación en el liderazgo transformacional de los

profesores de organismos educativas de la UGEL 3, 2021. La metodología que aplicaron fue correlacional causal, muestra total de 286 profesores tanto mujeres como varones del nivel secundario. Una de sus variables en estudio fue el de la comunicación no verbal y sus respectivas dimensiones tales como (proxemica, paralingüística y diacritica), para la otra variable liderazgo transformacional sus dimensiones fueron (motivación, estimulación de la inteligencia y la influencia idealizada). La investigación demostró que si existe una influencia muy significativa y directa entre el liderazgo y la comunicación de los profesores de dicha IE, demostrándose así un coeficiente correlacional (Spearman = 0.468; sig <0.05) y el coeficiente de (R2 : 0.249), también se demostró que el 39.9% es de nivel medio en la comunicación no verbal y un 10.5% es de nivel medio en cuanto al liderazgo. Finalmente se concluyó que la correlación de ambas variables se relaciona muy significativamente.

Por otra parte, Ruiz (2019) su estudio tuvo su finalidad de determinar la relación de comunicación asertiva y la inteligencia emocional con un único fin el de mejorar y renovar el clima laboral de la organización estudiada de Chancay- Lambayeque; metodológicamente fue de diseño no experimental correlacional y para la recolección de datos utilizaron 03 cuestionarios, la totalidad de muestra fue de manera censal. Los resultados mostraron (51%) un nivel medio de asertividad de los cuales sus dimensiones fueron afectados desfavorablemente en el clima laboral; concluyéndose que su hipótesis dio por resultado que la comunicación asertiva se relacionó con la inteligencia, por lo tanto si hay relación, sus recomendaciones fueron el de promover una mejora del clima laboral mediante la fortaleza de las buenas prácticas de relaciones interpersonales que tengan la comunicación asertiva de tal manera que todos los trabajadores participen activamente hasta lograr un objetivo en común.

Así como también tenemos a Enríquez (2018) con su objetivo de investigación establecer la influencia de liderazgo personal en el desempeño laboral de los enfermeros del INN – San Borja, Lima; mientras que su tipo de investigación fue básico, su diseño transversal, correlacional causal y no experimental. Con 402 enfermeros de población y el total de muestra fue de 197 , la información se recolecto mediante encuestas (cuestionarios ), para los cuales fueron validados por juicio de



expertos a cada uno de los ítems aplicados en dichas encuestas; para luego ser analizados mediante el uso de estadísticas descriptivas y así contrastar con las hipótesis, obteniéndose como resultados el predominio del liderazgo personal sobre el desempeño laboral de los enfermeros así como se demuestra la prueba (Pseudo  $R^2$ ) y se tuvo el coeficiente de Nagalkerke con una variabilidad del desempeño laboral dependiente en un 45.9% del liderazgo personal.

A continuación, se desarrollarán bases teóricas de ambas variables tanto como es el de liderazgo y la comunicación asertiva. Liderazgo durante muchos años ha sido definido como una parte muy fundamental de toda organización y es por eso que se realizaron diversos estudios sobre temas de liderazgo y es por eso que muchas empresas y/o organizaciones vienen invirtiendo grandes cantidades de dinero en brindar educación a sus trabajadores del cómo ser un buen líder; ya que todas las organizaciones que invierten en estos temas son los que consideran como una prioridad con el fin de mejorar la competitividad como resultado de sus trabajadores. En general el liderazgo es un tema muy importante y elemental en los organismos para que así toda persona lleve a la práctica y ser un buen líder. (Lussier & Achua, 2016).

De la misma manera Contreras & Ramírez (2020) definen que el liderazgo viene a ser una habilidad en el que promueve un buen trabajo en equipo como punto clave para el desarrollo y el avance de una organización, la practica adecuada de un líder con sus 5 puntos, así como son (el de tener una identificación, visión, aprendizaje, compromiso y la práctica adecuada) y en salud el liderazgo es la parte fundamental que fortalece para brindar una atención de salud con eficacia y eficiencia.

Lussier & Achua (2016) definen así, liderazgo es el desarrollo y proceso de predominio entre un líder y todos sus seguidores con un solo fin el de lograr metas y/o objetivos de una organización a través de un cambio. De forma general el liderazgo se comprende que una persona líder tiene como seguidores que comparten una misma dirección como grupo para así efectivizar un buen trabajo en equipo.

Lussier y Achua (2016) define también que un buen líder comparte, un buen líder no es singular es plural, esto significa que tiene muchos seguidores y a la vez desempeñan un papel de liderazgo cuando sea necesario. En resumen, un buen líder

es parte del trabajo de un gerente quien se desenvolverá planificando, organizando con buen control y líder.

Lussier & Achua (2016) también lo define que un líder no necesariamente es una persona que tiene alguna posición formal, así como es el caso de un gerente; en tanto los seguidores son personas influenciadas por un líder. Sus objetivos organizacionales del líder llegan a influir en sus seguidores para así lograr todos sus objetivos compartidos en grupo; los líderes buscan un cambio en toda la masa de seguidores para mejorar las labores de una empresa para triunfar. Mientras Hiriyappa (2018) refiere que el liderazgo es una acción de liderar inspirada hacia su grupo de seguidores en equipo; es más el liderazgo es la dirección y el camino para todo el grupo trazándose metas y/o objetivos.

La definición para Mayorga, et al. (2019) habilidad de liderar es el arte de saber conquistar a los nuevos seguidores, con las interrogantes: ¿que si el líder nace o se hace en el camino?; justamente es esa interrogante que se usa constantemente en el área de la administración; y si deseamos darle una respuesta sencilla y es que la persona contribuye favorablemente para adquirir esa habilidad del ser líder.

Según González, et al (2013) refieren que los estilos del liderazgo demuestran un patrón de la conducta de un buen líder según la apreciación de las demás personas. Por lo cual es importante que el líder haga el descubrimiento de su propio estilo de ser líder ya que todo esto afectara al resto de los seguidores; para lo cual se describe algunas características de cada una de las dimensiones del liderazgo:

El estilo autocrático; esta característica el líder es de una personalidad muy dominante, fuerte y en algún rato puede llegar a ser agresivos (as), siempre quieren que sean hechas a su manera las cosas y actividades, en la toma de decisiones las toman solos, no aceptan sugerencias ni opinión alguna de los seguidores, no inspiran confianza solo castigan y/o amenazan. En tanto el estilo democrático; es un líder que aprende a valorar toda iniciativa e ideas de los demás seguidores del grupo, escucha, brinda la confianza y acepta la participación, en la toma de decisiones lo hace conjuntamente con todo su grupo de seguidores.

Según Ayaub (2011) expone que este estilo de líder autocrático en la mayoría de las veces toma decisiones sobre las actividades en trabajos, sin importar la opinión de los demás.

Torres (2015) define que este tipo de líder democrático es importante para tener un clima laboral adecuado dentro de una empresa, pues nos permite tener una comunicación organizada y asertiva entre el líder y todos sus seguidores, para la toma de decisiones acertadamente.

Collante y Flores (2018) refieren un liderazgo con estilo democrático es un líder que participa activamente siempre teniendo en cuenta a sus seguidores en actividades de su organización. Así mismo el líder democrático es quien promueve en sus empleados a tomar decisiones, responsabilidades, los orienta, los guía hasta conseguir el objetivo en común.

Por otro lado, Silva, et al. (2020) nos definen y dicen que la comunicación viene a ser todo un proceso que consiste en realizar un intercambio entre el emisor y el que recepciona con un solo objetivo el transmitir o el de recibir un mensaje. La comunicación es muy importante para todo ser humano que intercambian información de diferentes tipos entre sí, es decir todo lo aprendido ya sea la familia, en la escuela y la universidad. La comunicación también tiene sus elementos que intervienen para una buena comunicación, tales elementos son: el emisor, el que recepciona como receptor, el mensaje, canal, código y el por último el contexto; por todo lo mencionado en la teoría y definición de la comunicación, la comunicación viene a ser todo un arte que nos permite que exista un inicio y un final de intercomunicaciones asertivas.

Según Jiménez & Jinet (2012) define comunicación asertiva la forma de transferir una información de manera concisa, rápida y clara; dando a entender al máximo cada mensaje durante la comunicación. Por lo tanto, una comunicación asertiva es mínimamente bajo el valor del respeto y mas no el chantaje.

Delgado (2022) refiere que comunicación asertiva es una habilidad de mucho valor relacionada a la inteligencia emocional de las personas, esta habilidad nos ayuda a comunicarnos armoniosamente de manera muy simple, oportunamente y claramente. Por lo que en este tipo de comunicaciones no es necesario llegar a malos entendidos ni mucho menos a la agresividad.

En tanto Sánchez & Ospina (2020) definen que el concepto de asertividad en la comunicación tiene múltiples y diversas definiciones, entre ellas tenemos: conducta que ayuda a las personas a actuar con fundamento a sus intereses que son muy importantes (expresar sus emociones y sentimientos), en tanto una comunicación asertiva tiene muchas ventajas dentro de una organización, así como es de una relación sincera entre ambos actores (un gerente y sus colaboradores) donde va existir un ambiente armonioso y obtener buenos resultados esperados dentro de una organización y/ o empresa; y es por todas esas situaciones que se puede afirmar que tener la habilidad de una comunicación asertiva genera la capacidad de un buen líder a través de la tolerancia y la flexibilidad. Berrocal (2017) clasifica la comunicación asertiva en 03 dimensiones:

Ferrero & Martín (2013) define a las estrategias asertivas cuando un buen líder viene a ser la persona principal para mantener una comunicación asertiva que contribuyen tanto como para el líder y sus seguidores para lograr un ambiente de buena comunicación.

Según Raveau (1996) define estrategia asertiva toda habilidad de comportamiento de marcar y mantener límites que nos permite actuar pensando siempre en el bienestar de uno mismo poniendo en práctica nuestros derechos y al mismo tiempo respetar los derechos de los demás.

Estilos asertivos la define como una postura íntegra y democrática, esto ocurre cuando el transmisor y/o emisor elige para comunicarse dando a conocer y expresar sus sentimientos, también enfrenta toda crítica sin necesidad de ser agresivo con el resto del grupo. (Ferrero y Martín, 2013).

Así mismo Morales y Vargas (2010) definen estilos asertivos al todo tipo de respuestas de las personas que protegen sus derechos y a la vez respetan los derechos de las demás personas logrando sus objetivos sin dañar al resto.

Comunicación precisa; es el interlocutor que tiene y domina un lenguaje en común, ósea ambas personas que intercambian una comunicación deben de tener terminología compartida en especial cuando se trata de un argumento, es de mucho interés que todas las personas que se relacionan deben de tener una comunicación

entendible y clara de lo contrario no habrá un buen entendimiento, ya que el receptor será quien reciba y capte lo necesario de una conversación. (Ferrero & Martín, 2013). Para Aguilar (2019) las comunicaciones asertivas en las relaciones interpersonales casi siempre dan a conocer 3 maneras de estilos de comunicación asertivas como son:

- Estilos de comunicación; se ve el comportamiento de una persona de una manera muy asertiva en un momento dado, pero sin embargo si una de las partes actúa y comporta de forma muy grosera, la otra persona actuará en forma defensiva o tendrá que tomar la decisión de escapar ante el problema.
- Identificación de derechos asertivamente; estos se deben de hacer valer nuestras propias opiniones, hasta incluso el de tener derecho a ignorar a los demás.
- Por último, el de adquirir la habilidad de manejar ciertos conflictos.

Según Silva, et al. (2020) definen como todo proceso para adquirir las habilidades de una comunicación asertiva, así como se deben de tomar las decisiones con el único fin de lograr grandes cambios de conducta de las personas involucradas, la comunicación asertiva también debe ser espontáneos que permitan desenvolverse de una forma diferente siendo una personalidad cálida, eficaz, empáticamente y dentro de lo ético. La empatía viene a ser que la persona se relacione con una actitud de manera positiva con el resto de personas ya sea comportamiento emociones en situaciones donde prime la aceptación mutua; ósea el ponerse en lugar de la otra persona. Es por eso que la empatía llega a ser un estilo natural de comunicación asertiva. En cambio, los estilos de comunicación son modelos centrados de manera pasiva y asertiva; es así que cada individuo tiene un estilo de comunicarse en relación con otras personas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

**3.1.1 Paradigma;** El estudio se enmarco en un paradigma positivista, a la que se busca indagar nuevas teorías en base a las ciencias sociales, así como mencionan en su definición de Franco y Solórzano (2020) el paradigma viene a ser un método de convicciones, creencias y pautas que el investigador relaciona con lo epistemológico y metodológicamente el cual conlleva a una búsqueda del acceso de un conocimiento científico.

**3.1.2 Tipo;** por lo que el presente trabajo de estudio fue de tipo básico; al respecto Mirón, et al (2010) refieren mediante este tipo de investigación se producen avances de las ciencias.

**3.1.3 Enfoque;** cuantitativo, ya que con el presente estudio pretendo medir las variables en frecuencia y demostrar las hipótesis a través de cuadros estadísticamente. Hernández - Sampieri, et al (2014) Un enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos que es probatorio y secuencial, en el que cada etapa sigue una secuencia estricta (objetivos, preguntas, revisión literaria), concluyéndose así en un plan de diseño y medir las variables en un marco determinado, con un análisis haciendo uso de algunos métodos estadísticamente.

**3.1.4 Método;** es el método de investigación hipotético/ deductivo, Saldaña & De Los Godos (2010) manifiestan que el método implica la deducción interna y externamente en un trabajo de investigación.

**3.1.5 Nivel;** es correlacional causal (explicativo), ya que se planteó por medio del criterio de causa de la variable independiente referente a la variable dependiente como efecto. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

**3.1.6 Diseño;** no experimental y transversal porque el dato sobre las variables se recolectará en un tiempo de estudio y en un solo momento. Según Dzul (2010) refiere que el diseño no experimental viene a ser una investigación en el que no se alteran ninguna de las variables.

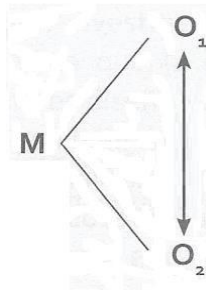


Figura1. Esquema de diseño transversal correlación. Fuente: Palomino et al (2015)

Siendo:

**M:** Personal de salud de neonatología.

**O1:** Observación de la variable Liderazgo.

**O2:** Observación de la variable Comunicación asertiva

↕ : Relación entre variables.

### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable;** Cauas (2015) define como una singular característica observable, con una determinada relación ante otros puntos observables, por lo que estas relaciones pueden ser por casualidad, por dependencia, por influencia y por asociación.

#### Variable 1: Liderazgo

**Definición conceptual:** Lussier & Achua (2016) liderazgo es el desarrollo y proceso de predominio entre un líder y sus seguidores con un solo fin el de conseguir metas y/o objetivos de una organización a través de un cambio.

**Escala:** Ordinal

**Indicadores;** para sus dimensiones de dicha variable sus indicadores planteados fueron tanto como para la dimensión de líder autoritario como para la dimensión de líder democrático.

**Definición operacional:** Según González, et al (2013) refieren que los estilos del liderazgo demuestran un patrón de la conducta de un buen líder según la apreciación de las demás personas. Por lo cual es importante que el líder haga el descubrimiento de su propio estilo de ser líder ya que todo esto afectara al resto de los seguidores; para lo cual se describe de cada una de las dimensiones de liderazgo: Estilo autocrático; está dividida de 09 ítems: (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9). Estilo democrático; dimensión está dividida de 14 ítems: (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23).

#### **Variable 2: Comunicación asertiva.**

**Definición conceptual;** Sánchez & Ospina (2020). refieren que una comunicación asertiva en la relación entre la conversación y lo moral y/o ética.

**Escala;** es de escala ordinal.

**Indicadores;** para sus dimensiones de esta variable fueron planteados de acuerdo a cada una de las dimensiones, así como tenemos los sigtes: estrategias asertivas, estilos asertivos y comunicación precisa.

**Definición operacional:** Berrocal (2017) clasifica la comunicación asertiva en 03 dimensiones, así como son estrategias asertivas que se dividieron en 08 ítems: (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8); estilos asertivos, esta dimensión fue dividida en 06 ítems: (9, 10, 11, 12, 13, 14); comunicación precisa, dimensión dividida en 10 ítems: (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24).



### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población**, Según Arias, et al. (2016) define como un grupo de casos, a la vez accesible y limitado, que vendrá a formar el referente para la opción de la muestra. En este caso la población a estudiar estuvo constituido por todo el personal en el servicio de neonatología de un hospital público - Abancay-2022, y son aproximadamente un promedio de 60 personas.

#### **Criterios de inclusión:**

Estará incluido todo el personal de salud de neonatología, sin importar su condición laboral por considerarse muestra censal.

#### **Criterio de exclusión:**

En el presente estudio se excluyera a aquellos trabajadores como son personal de limpieza, personal de RX, personal de laboratorio que solo vienen por momentos al servicio de neonatología.

**3.3.2 Muestra**; parte pequeña representativa de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018); por lo tanto, esta selección será de manera censal, por tanto, la muestra fue en su totalidad del personal de salud de neonatología de un hospital público, Abancay- Perú.

**3.3.3 Muestreo**; es no probabilístico intencional, según Scharager & Reyes (2001) define muestreo no probabilístico como también llamadas muestras intencionales y/o muestras dirigidas, esta elección de elementos no va depender de las probabilidades sino de las condiciones en el que permitirán hacer un muestreo por conveniencia.

**3.3.4 Unidad analizada**: será de 60 personas, siendo todo personal de neonatología.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**3.4.1 técnicas**, la técnica de recolección del presente estudio se dio por medio de encuestas que nos ayudaron durante la recopilación de datos y también nos ayudó medir una o más variables. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) refieren que este tipo de encuestas usa todos los espacios de ciencia de salud; que se basan en una secuencia de preguntas y/o interrogantes para así medir una o varias variables,

también nos permitirá realizar una serie de diagnósticos referentes a salud, administrativos y gestiones.

**3.4.2 Instrumentos;** para el presente trabajo de investigación se aplicaron 02 instrumentos, de los cuales un cuestionario se utilizó con el fin de medir la variable de Liderazgo y la otra fue la medición de la variable comunicación asertiva. Según Supo (2012) define los instrumentos son los que miden alguna respuesta de los que son evaluados y cuyas respuestas se registraran mediante un código (los documentados) entre ellos tenemos los cuestionarios.

#### **Ficha técnica de Instrumento 1:**

Instrumento para medir la variable liderazgo en el personal de salud.

Nombre del instrumento: Ficha Cuestionario adaptado para evaluar la variable del liderazgo en el personal de salud de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022

Adaptado de: Martín Luján (2018)

Objetivo: Medir la apreciación del liderazgo

Forma de aplicación: Personal y anónima

Área de evaluación: Personal de salud en neonatología

Ámbito de aplicación: Hospital público

Tiempo estimado: 15-20 minutos

Estructura: 23 ítems

## Ficha técnica de Instrumento 2:

Nombre del instrumento:	Ficha Cuestionario adaptado para evaluar la variable de la comunicación asertiva en el personal de salud de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022
Adaptado de:	Martín Luján (2018)
Objetivo:	Medir la apreciación de comunicación asertiva
Forma de aplicación:	Personal y anónima
Área de evaluación:	Personal de salud en neonatología
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Tiempo estimado:	15-20 minutos
Estructura:	24 ítems

### 3.4.3 Validez y confiabilidad

**Validez;** para ello se recurrió a juicio de 03 expertos y así lograr la validación de dichos instrumentos. Este juicio viene a ser como el valor que un instrumento tiene para medir las variables estudiadas en relación al profesional experto y bien calificada, en el que validan todo lo referente al instrumento a aplicar; considerando así los siguientes criterios de claridad, pertinencia y relevancia. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### Tabla 1

*Validación por juicio de expertos de las variables liderazgo y comunicación asertiva.*

Grado	expertos	Dominio	Calificación
Magister	Medrano Cruz, Julio Raúl	Metodólogo	Aplicable
Magister	Marquez Ticona, Rubén	Metodólogo	Aplicable
Magister	Pillaca Espinoza, Idaluz	Temático	Aplicable

*Fuente: Elaboración propia.*

**Confiabilidad;** de un instrumento va consistir en procesar resultados parecidos siempre en cuando se aplican reiteradamente a un mismo informante, en este estudio la confiabilidad se consiguió por medio de una prueba piloto, aplicándose dichas encuestas censales (cuestionario), como un mínimo del tamaño de muestra fue del 10%; para luego someterlo al cálculo del Alfa de Cronbach, obteniéndose así los siguientes resultados.

**Tabla 2**

*Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Liderazgo	0.901	23
Comunicación asertiva	0.930	24

*Fuente: Elaboración propia.*

### **3.5 Procedimientos**

Torres & Paz (2019) refieren que para que una investigación sea válida debe de estar justificada en una información comprobable y al mismo tiempo que dé respuesta a lo que se pretende llegar con las hipótesis planteadas, para lo cual es indispensable realizar todo un proceso de recolección de datos e información siempre teniendo en cuenta los objetivos. Esta recolección de datos se realizó primero presentado una solicitud a la dirección del Hospital Público, para así dar uso del nombre del hospital en el presente trabajo de estudio de investigación y luego aplicar el instrumento de investigación, siempre tomando en cuenta todos los criterios de inclusión y exclusión. Después de obtener los datos se realizará el análisis estadísticamente.

### **3.6 Método de análisis**

Gómez-Gómez y Vega (2003) definen a la estadística una ordenada serie de procedimientos que sirven para la recolección, la estructura y presentación, análisis terminando en la interpretación de todos los datos numéricos; por consiguiente, el presente trabajo de investigación con todos los datos obtenidos, se creó una base de

datos mediante el programa MS-Excel, seguido de un análisis estadístico descriptivo por medio de tablas de frecuencias utilizando las herramientas SPSS versión 26. Luego, utilizando la última herramienta, se realizan primero las pruebas de normalidad, seguidas del análisis estadístico inferencial típico de estudios relacionados, comparando hipótesis de tal manera de generalizar los hallazgos encontrados en la muestra a la población. Para la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dependiendo del comportamiento de los datos, es decir, dependiendo si siguen una distribución normal.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Así mismo Hirsch & Navia (2018) mencionan y definen que la ética en un trabajo de investigación es toda normativa que promueven la veracidad, valores éticos y el conocimiento durante la elaboración del estudio de investigación, manteniendo la responsabilidad de la confidencialidad y respetando los derechos de las personas bajo el cumplimiento de la legalidad y seguridad en salud pública.

Y es por ello que el presente trabajo de investigación se realizó y se condujo bajo todos los aspectos éticos confidenciales de todos los participantes respetando el derecho al anonimato durante la aplicación de los instrumentos, así como también se aplicaran las disposiciones éticas en enfermería, y aspectos éticos de la universidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis Descriptivo

En primer lugar, se analizarán los resultados descriptivos mediante una distribución de frecuencias de las variables y sus correspondientes dimensiones como sigue:

**Tabla 3**

*Tabla de distribución de frecuencia de la variable independiente y su dimensión liderazgo autoritario.*

Liderazgo autoritario		
	Frecuencia	Porcentaje%
Malo		
Regular	30	50.0%
Bueno	30	50.0%
Total	60	100.0%

Nota. Elaboración propia con base de la encuesta aplicada

Como se puede observar en la tabla 3, el personal de salud el 50% califican y opinan un nivel bueno, seguido de un 50% como regular del 100% de encuestados que laboran y trabajan en el servicio de neonatología del hospital público - Abancay

**Tabla 4**

*Tabla de distribución de frecuencia de la variable independiente y su dimensión liderazgo democrático*

Liderazgo democrático		
	Frecuencia	Porcentaje%
Malo	4	6.7%
Regular	31	51.7%
Bueno	25	41.7%
Total	60	100%

Nota. Elaboración propia con base de la encuesta aplicada

De la misma manera de la tabla 4 se puede observar que del 100% del personal de salud encuestados opinan en cuanto al liderazgo democrático que un 51.7% como regular, otros califican en 41.7% como un nivel bueno y un 6.7% califican y opinaron como malo.

**Tabla 5**

*Tabla de distribución de frecuencia de la variable independiente y sus dimensiones*

	Liderazgo		Liderazgo autoritario		Liderazgo democrático	
	F	%	F	%	F	%
Malo	2	3.3%			4	6.7%
Regular	28	46.7%	30	50.0%	31	51.7%
Bueno	30	50.0%	30	50.0%	25	41.7%
Total	60	100.0%	60	100.0%	60	100%

Nota. Elaboración propia con base de la encuesta aplicada

Según lo que se observa en la tabla 5, el personal de salud que trabajan y laboran en el servicio de neonatología del hospital público de Abancay opinan sobre la variable independiente y sus dimensiones donde el 50% califica y opinaron que se encuentra en un nivel bueno, seguido de un 46.7% como regular y 3.3% como malo; en cuanto a la dimensión liderazgo autoritario el 50% opinaron que se encuentra en un nivel bueno, seguido de un 50% como regular; finalmente en cuanto al liderazgo democrático en 41.7% opina que se encuentra en nivel bueno, seguido de un 51.7% como regular y un 6.7% como malo.

**Tabla 6***Tabla de distribución de frecuencia de la variable dependiente y sus dimensiones*

	Comunicación asertiva		Estrategia asertiva		Estilos asertivos		Comunicación precisa	
	F	%	F	%	F	%	F	%
	Malo	2	3.3%	2	3.3%			
Regular	32	53.3%	27	45.0%	2	3.3%		
Bueno	26	43.3%	31	51.7%	58	96.7%	60	100%
Total	60	100.0%	60	100.0%	60	100.0%	60	100%

Nota. Elaboración propia con base de la encuesta aplicada

De la misma manera de la tabla 6 se puede observar que del 100% de encuestados de todo el personal de salud que laboran en el servicio de neonatología del hospital público de Abancay sobre la variable dependiente y sus dimensiones donde el 53.3% opina que se encuentra en un nivel regular, seguido por un 43.3% como bueno y un 3.3% como malo; en cuanto a la dimensión estrategia asertiva, el 51.7% opina como bueno, seguido de un 45% como regular y un 3.3% como malo; en cuanto a la dimensión estilos asertivos el 96.7% opina que se encuentra en un nivel bueno, seguido de un 3.3% como regular y finalmente en cuanto a la comunicación precisa, el 100% opina que se encuentra en un nivel bueno.

#### **4.2. Análisis Inferencial**

Para realizar el análisis inferencial primeramente se tuvo que determinar el tipo de distribución de datos donde para la presente investigación se procesaron los datos mediante el método de Kolmogorov Smirnov por tratarse de una muestra que supera las 50 unidades de análisis.



**Tabla 7***Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	GI	Sig.
Liderazgo	,116	60	,044
Liderazgo autoritario	,157	60	,001
Liderazgo democrático	,124	60	,022
Comunicación asertiva	,149	60	,002

Según tabla 7 donde se puede observar que la significancia de cada una de las variables y dimensiones en todos los casos es menor a 0.05 lo que quiere decir que la muestra tiene un comportamiento no normal por lo tanto correspondió utilizar para el análisis inferencial el método estadístico de regresión logística ordinal. Los resultados inferenciales están basados en las pruebas de hipótesis que nos determinaron si existe influencia entre el liderazgo y la comunicación asertiva, para lo cual se utilizó las reglas de decisión que son:

Si Sig. (0.05) <  $\alpha$  → Se acepta la H<sub>1</sub>

Si Sig. (0.05) >  $\alpha$  → Se acepta la H<sub>0</sub>

**Prueba de hipótesis general:**

H<sub>1</sub>: “El liderazgo influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay – Perú.”

H<sub>0</sub>: “El liderazgo no influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay – Perú.”

**Tabla 8***Ajuste del modelo de hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	331,564			
Final	,000	331,564	19	,000

En la tabla 8, la razón de verosimilitud resulto un Chi-cuadrado de 331,564; lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ , por ende, se concluye que el liderazgo influye de manera significativa y positiva en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay

**Tabla 9***Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,996
Nagelkerke	,999
McFadden	,970

Así mismo, en la tabla 9 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0.996, indicador en el que nos muestra un modelo del estudio en un 99.6% de la variabilidad de la comunicación asertiva, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0.999, indicador que también muestra que el modelo explica el 99.9% de la variabilidad de la comunicación asertiva, infiriendo que el 0.1% restante debe de estar relacionados a otros tipos de variables que no se encuentra en el presente estudio de investigación.

### Prueba de hipótesis específica 1:

H<sub>1</sub>: “El liderazgo autoritario influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay – Perú.”

H<sub>0</sub>: “El liderazgo autoritario no influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay – Perú.”

**Tabla 10**

*Ajuste del modelo de hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	284,684			
Final	,000	284,684	12	,000

De la tabla 10 la razón de verosimilitud nos muestra un Chi-cuadrado de 284,684, lo que significa que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ , con lo que se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>, por ende, se concluye que el liderazgo autoritario influye de manera significativa y positiva en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay

**Tabla 11**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,991
Nagelkerke	,995
McFadden	,833

Así mismo, de la tabla 11 se muestra el parámetro Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell es 0.991, indicador que muestra que el modelo de estudio explica en 99.1% de la variabilidad de la comunicación asertiva, mientras que el resultado de Pseudo R<sup>2</sup> de Nagelkerke es de 0.995, indicador que también nos muestra que el modelo explica el 99.5% de la variabilidad de la comunicación asertiva, el restante de 0.5% debe de estar asociado con otras variables que no están dentro de esta investigación.

**Prueba de hipótesis específica 2:**

H<sub>1</sub>: “El liderazgo democrático influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay – Perú.”

H<sub>0</sub>: “El liderazgo democrático no influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay – Perú.”

**Tabla 12**

*Ajuste del modelo de hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	319,273			
Final	,000	319,273	17	,000

De la tabla 12 la razón de verosimilitud muestra un Chi-cuadrado de 319,273, lo que quiere decir que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ , con lo que se rechaza la hipótesis nula H<sub>0</sub>, por ende, se concluye que el liderazgo democrático influye de manera significativa en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay

**Tabla 13***Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica*

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,995
Nagelkerke	,998
McFadden	,934

Así mismo, de la tabla 13 se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell es 0.995, indicador que muestra que el modelo del estudio explica en 99.5% de la variabilidad de la comunicación asertiva, mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0.998, indicador que también muestra que el modelo explica el 99.8% de la variabilidad de la comunicación asertiva, infiriendo que el 0.2% que resta, deben de estar relacionado y/o asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en el presente estudio de investigación.

## V. DISCUSIÓN

Según el análisis descriptivo de las dos variables en estudio se determinó que del 100% de todos los encuestados el personal de salud que trabajan y laboran en el servicio de neonatología del hospital público de Abancay opinaron sobre la variable independiente (liderazgo) y sus respectivas dimensiones y es el 50% calificaron y opinaron que se encuentra en un nivel bueno, seguido de un 46.7% como regular y 3.3% como malo; en cuanto a la dimensión liderazgo autoritario el 50% opinaron que se encuentra en un nivel bueno, seguido de un 50% como regular, finalmente en cuanto al liderazgo democrático en 41.7% opinaron que se encuentra en nivel bueno, seguido de un 51.7% como regular y un 6.7% como malo.

Con relación a los resultados descriptivos obtenidos en el análisis de las dimensiones de la variable (liderazgo) se observó que el liderazgo autoritario en dicho el personal de salud el 50% califican y opinaron un nivel bueno, seguido de un 50% como regular del 100% de encuestados. Y por último del 100% del personal de salud dieron una respuesta y calificaron en cuanto al liderazgo que un 51.7% como regular, otros califican en 41.7% como un nivel bueno y un 6.7% califican y opinan como malo.

Con respecto a la variable de comunicación asertiva y sus respectivas dimensiones de todo el personal de salud que laboran y trabajan en el servicio de neonatología del hospital público de Abancay donde el 53.3% opinaron que se encuentra en un nivel regular, seguido por un 43.3% como bueno y un 3.3% como malo; en cuanto a la dimensión estrategia asertiva, el 51.7% opina como bueno, seguido de un 45% como regular y un 3.3% como malo; en cuanto a la dimensión estilos asertivos el 96.7% opina que se encuentra en un nivel bueno, seguido de un 3.3% como regular y finalmente en cuanto a la comunicación precisa, el 100% opina que se encuentra en un nivel bueno. Según Hiriyappa (2018) refiere que el liderazgo es una acción de liderar inspirada hacia todo su grupo de seguidores en equipo; es más, el liderazgo viene a ser la dirección y el camino para todo el grupo trazándose metas y/o objetivos.

Para González, et al (2013) nos refieren que los estilos del liderazgo demuestran un patrón de la conducta de un buen líder según la apreciación de las demás personas. Por lo cual es de suma importancia que el líder haga el descubrimiento de su propio estilo de ser líder ya que todo esto impactara positivamente al resto de los seguidores; para lo cual se describe algunas características de cada una de las dimensiones del liderazgo: El estilo autocrático; en esta característica el líder es de una personalidad muy dominante, fuerte y en algún rato puede llegar a ser agresivos (as), siempre quieren que sean hechas a su manera las cosas y actividades, en la toma de decisiones las toman solos, no aceptan sugerencias ni opinión alguna de los seguidores. En tanto el estilo democrático; es un líder que aprende a valorar toda iniciativa e ideas de los demás seguidores del grupo, escucha, brinda la confianza y acepta la participación, en la toma de decisiones lo hace conjuntamente con todo su grupo de seguidores.

En el artículo de Burgos (2018) donde realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre la práctica del liderazgo y programación neurolingüística, como el planeamiento direccionado hacia el sector y área de la salud, su población de estudio estuvo conformada de líderes del género femenino un total de (70 mujeres), llegaron a una conclusión en cuanto al liderazgo femenino que relacionaron positivamente entre el liderazgo y la programación neurolingüística (PNL); con un coeficiente de correlación entre el liderazgo y comunicación asertiva de un valor (0.7 coeficiente de correlación de un valor de (0.72).

Así mismo respecto a la contrastación de la hipótesis general y según la prueba de razón en la verosimilitud nos demostró un  $X^2$  de 331,564; lo que significa que el modelo tiene un buen ajuste para poder predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ , con lo que se rechazó la hipótesis nula  $H_0$  y por ende, se concluyó que el liderazgo si influye de manera positiva y significativa en la comunicación asertiva en el personal de neonatología. Así como también se muestra el parámetro Pseudo  $R^2$  se detallan que ambas variables presentes en el estudio se relacionan, en tanto la correlación de Cox y Snell demostraron un 0.996, en el que indica que el modelo del estudio explica un índice en 99.6% de la comunicación asertiva, y por último el de

McFadden se obtuvo en un índice de 0.970. Mientras que el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke resultó un 0.999, indicador que también muestra que el modelo explica el 99.9% de la variabilidad de la comunicación asertiva, infiriendo que el 0.1% restante debe de estar relacionados a otras variables que no se encuentran en el presente estudio de investigación.

Por lo tanto según Lussier & Achua (2016) refieren que el liderazgo ha sido definido durante muchos años como una parte fundamental de toda organización y es por ello que se han venido realizando diversos estudios en temas de liderazgo y es por eso que muchas empresas y/o organizaciones vienen invirtiendo grandes cantidades de dinero en brindar educación a sus trabajadores del cómo ser un buen líder; ya que todas las organizaciones que invierten en estos temas son los que consideran como una prioridad con el fin de mejorar la competitividad como resultado de sus trabajadores. En general el liderazgo es un tema muy importante y elemental en los organismos para que así toda persona lleve a la práctica y ser un buen líder.

Según Alegre, et al (2021) realizaron un artículo con el objetivo el de determinar una relación entre el liderazgo y actitudes para el cambio organizacional entre todos los profesionales en los tiempos de pandemia Covid 19, empleándose así algunos enfoques tecnológicos en la salud; realizaron un estudio correlacional, prospectivo y descriptivo, total de la muestra 215 profesionales químicos farmacéuticos, todos ellos colegiados tanto del nivel privado como público. Todos estos profesionales que tuvieron acceso a informaciones sistemáticas en la realización de gestiones para el abastecimiento de fármacos. Para lo cual la variable 1 midió en cuestionarios acerca del liderazgo; la variable 2 midió en cuestionarios referentes a las actitudes para el cambio organizacional, dichos cuestionarios fueron aplicados según escalas de Likert. Se finalizó concluyéndose que los químicos farmacéuticos demostraron tener un liderazgo en término medio, así como también un término medio en actitudes para el cambio organizacional; pero su resultado del análisis inferencial tuvo una relación positiva significativa de ambas variables en estudio.

No obstante, tenemos a Enríquez (2018) quien su estudio tuvo como objetivo de investigación establecer la influencia de liderazgo personal en el desempeño laboral



de los enfermeros del INN – San Borja, Lima; obteniéndose como resultados el predominio del liderazgo sobre el desempeño laboral, así como se demostró en la prueba del (Pseudo R cuadrado) y se tuvo al coeficiente de Nagalkerke con una variabilidad del desempeño laboral dependiente en un 45.9% del liderazgo personal.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la prueba de verosimilitud no mostro un  $X^2$  de 284,684, en el que nos explica que el modelo tuvo un buen ajuste en el que se pudo predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ , con lo que se rechazó la hipótesis nula  $H_0$  y por ende, se concluyó que el liderazgo autoritario influye de manera significativa en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay. Así mismo, en cuanto a los parámetros de Pseudo R cuadrado se demostró que según Cox y Snell dio como resultado un 0.991, indicando así que mostro el modelo de estudio fue de 99.1% de la variabilidad de la comunicación asertiva y el índice de McFadden fue de un 0.833 ósea un índice de 83.3%; mientras que el resultado del Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke fue una variabilidad de 0.995, un indicador que también demostró que el modelo nos explica el 99.5% de la variabilidad es la comunicación asertiva, el restante de 0.5% debe de estar asociado con otras variables que no estuvieron dentro de esta investigación.

En tanto Sánchez & Ospina (2020) nos definen como la comunicación asertiva, conducta que nos ayuda a las personas a actuar con una fundamentación a sus intereses que son muy importantes así como es el de (expresar sus emociones y sentimientos), en tanto una comunicación asertiva tiene muchas ventajas dentro y fuera de una organización, así como es de una relación sincera entre ambos actores (un gerente y sus colaboradores) donde va existir un ambiente armonioso para así obtener buenos resultados esperados dentro de una organización y/ o empresa; y es por todas esas situaciones que se puede afirmar que tener la habilidad de una comunicación asertiva genera la capacidad de un buen liderazgo a través de la tolerancia y la flexibilidad.

Para Ferrero y Martin (2013), la comunicación precisa; viene a ser el interlocutor que tiene y dominara un lenguaje en común, esto quiere decir ambas personas que intercambiaran una comunicación y deben de tener terminología compartida en

especial cuando se trata de un tema, es de mucha importancia que todas las personas que se relacionan deben de tener una comunicación entendible y clara de lo contrario no se dará un buen entendimiento, ya que el receptor será quien reciba y capte lo necesario de una asertiva conversación. Castillo et al. (2021) realizaron un estudio de un artículo con su objetivo el de evaluar la concordancia entre los estilos de liderazgo de directivos en enfermería y evaluados por seguidores de un hospital privado. Dicho estudio aplicado a 31 enfermeros de su población en total en calidad de directivos y un total de 125 seguidores, analizándose así la existencia de relación entre la autoevaluación y la estimación de los seguidores de 4 estilos de liderazgo. Determinando así los resultados que fueron, si hay una concordancia y relación del 19, 3% entre ellos (autoevaluación y evaluación) del liderazgo y en conclusión que para una obtención muy alta deben de desarrollar una autonomía y un empoderamiento en liderazgo.

Así como también tenemos el de Alan (2022) en su investigación menciona y dan a entender una correlación alta entre ambas variables con su objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la comunicación asertiva en profesores en I.E públicas- UGEL en la provincia de Huarochirí; por lo que en sus resultados determino que mediante la aplicación del coeficiente del Rho Spearman fue igual a 0.828, dando a entender un grado alto de correlación directa y positivamente, por consiguiente se obtuvo y se concluyó dando a entender que a mayor practica de liderazgo fue mayor también la comunicación asertiva entre los profesores y directores de dicha IE de las UGEL.

Respecto a la hipótesis 2, la razón de verosimilitud nos demostró un  $X^2$  de 319,273; lo que quiere decir que el modelo tuvo un buen ajuste para poder conjeturar la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ , con lo que se rechazó la hipótesis nula  $H_0$  y por ende, se concluyó que el liderazgo democrático influye de manera significativa y positiva en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay. Al mismo tiempo se demostró que el parámetro Pseudo  $R^2$  de Cox y Snell dio el resultado de 0.995, por lo cual nos dio a entender dándose a entender en 99.5% de la variabilidad de la comunicación asertiva,

el resultado de McFadden dio como resultado un 0.934 (93.4%) y por último se dio el resultado de Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke que fue de 0.998, que nos determinó un resultado de un 99.8% de la variabilidad de la comunicación asertiva, infiriendo que el 0.2% que resta, deben de estar relacionado y/o asociado con otro tipo de variables que no se encuentran en el presente estudio de investigación.

Según González, et al (2013) nos refieren que un liderazgo con un estilo democrático; llega a ser un líder que aprende a valorar toda iniciativa e ideas de los demás seguidores del grupo, es quien sabe escuchar, es quien brinda la confianza y acepta la contribución en la toma de decisiones lo hace conjuntamente con todo su grupo de seguidores. Así mismo Albarello (2021) nos dice que una mayoría de agrupaciones vienen enfrentándose frente a diversos problemas de los cuales les hacen mucha falta soluciones, ante todo esto el líder nace cuando un cierto grupo escoge entre varios candidatos bajo sus acciones de liderazgo. Por lo tanto, líder es quien logra encaminar a una mayoría de personas brindando diversas soluciones ante los problemas.

Así mismo Torres (2015) nos dice que este tipo de líder democrático es muy importante para tener un clima laboral adecuado dentro de una empresa y/o organización, pues nos permite tener una comunicación organizada y asertiva entre el líder y todos sus seguidores, para la toma de decisiones acertadamente. Por otro lado, Delgado (2022) refiere que la comunicación asertiva viene a ser una habilidad de mucho valor relacionada a la inteligencia emocional de las personas, ya que esta habilidad nos ayudara a comunicarnos armoniosamente de manera muy simple, oportunamente y claramente. Por lo que en este tipo de comunicaciones no es necesario llegar a malos entendidos ni mucho menos a la agresividad.

Según Valverde & Gago (2021), en su estudio tuvo como objetivo determinar la influencia muy significativa de la comunicación sobre el liderazgo transformacional de los profesores de instituciones educativas de la UGEL 3, 2021, una muestra de 286 profesores en total (varones y mujeres) de todo el nivel secundario, tuvo dos variables en estudio con sus respectivas dimensiones, donde se demostró la influencia entre ambas variables tanto como de la variable de liderazgo y la comunicación no verbal con un resultado del coeficiente correlacional Spearman igual a 0.468 con una

significancia en  $<0.05$ , y el resultado del coeficiente Pseudo R cuadrado de 0.249, también se demostró que el 39.9% es de nivel medio en la comunicación no verbal y un 10.5% es de nivel medio en cuanto al liderazgo. Finalmente se concluyó que la correlación de ambas variables se relaciona muy significativamente.

## VI. CONCLUSIONES

- Primero El liderazgo influye de manera positivamente y significativa en la comunicación asertiva en el personal de neonatología, en un ( $X^2 = 331,564$ ; sig = ,000) y por medio de la  $R^2$  de Nagelkerke es de 0.999, en este caso nos explica que el 99.9% de la variabilidad es de la variable dependiente.
- Segundo El liderazgo autoritario influye positivamente y significativa en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público de Abancay, un ( $X^2 = 284,684$ ; sig = ,000), lo que significa que el modelo tiene un buen ajuste en predecir la probabilidad de ocurrencia con un  $p = 0.000 < 0.05$ .
- Tercero El Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke es de 0.995, prueba que la validez predictiva de la probabilidad muestra y explica un 99.5% de la variabilidad de la comunicación asertiva, el restante de 0.5% debe de estar asociado con otras variables que no estan dentro de esta investigacion.
- Cuarto El liderazgo democratico influye de una manera significativa y positiva en la comunicación asertiva ( $X^2 = 319,273$ ; sig = ,000), el parámetro Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke de 0.998, indica el 99.8% de variabilidad de la variable dependiente (comunicación asertiva)infiriendo que un 0.2% restante, deben de estar relacionados con otros tipos de variables que no estan dentro este estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero Se recomienda a los jefes del servicio proyectar y desarrollar capacitaciones en liderazgo y de esa manera fortalecer el liderazgo con el fin de aumentar un buen desempeño laboral y el trabajo en equipo dentro del servicio de neonatología.
- Segundo Se sugiere realizar curso talleres en temas de comunicación asertiva con el objetivo de mejorar la comunicación durante la atención del neonato por parte de todo el personal de salud.
- Tercero Se recomienda al personal de salud ejecutar los talleres en liderazgo transformacional, para mejorar una comunicación asertiva durante la atención tanto del neonato, así como la madre acompañante que es hospitalizado en el servicio.
- Cuarto Se sugiere al responsable del área de capacitación del hospital público de Abancay, promocionar y fomentar temas referentes a comunicación asertiva entre los trabajadores de salud del servicio de neonatología y los directivos con el fin de llegar acuerdos que formulen alternativas de diversas soluciones.

## REFERENCIAS

- Aguilar, E. (2019). *Comunicación asertiva*. Gestión del comportamiento organizacional. [http://www.direcciondepersonal.com/comunicacion\\_asertiva](http://www.direcciondepersonal.com/comunicacion_asertiva).
- Alan-Saavedra, F. (2022). *Liderazgo transformacional y comunicación asertiva en instituciones públicas de la Ugel 15 de la provincia de Huarochirí-2021* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95206>
- Albarello, J. (2021). El día después y los liderazgos reparadores: la necesidad de un nuevo liderazgo político para la pospandemia. [the day after and repair leaderships: the need for a new political leadership for the post-pandemic] *Análisis Político*, 34(101), 120-143. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/el-día-después-y-los-liderazgos-reparadores-la/docview/2548506100/se-2>
- Alegre, T., Saavedra, C., Alfaro, C., & Sánchez, R. (2021). Leadership style and attitude to organizational change among health professionals during the covid-19 pandemic. *Revista Cubana de Investigaciones Biomedicas*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002021000200007&script=sci\\_arttext&tIng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002021000200007&script=sci_arttext&tIng=pt)
- Álvarez-Yhue, R. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021*. [Tesis maestría, Repositorio Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78298>.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Novales, M. (2016). The research protocol III: the study population. *Allergy Magazine Mexico*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>.
- Avolio, B. & Bass, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.

- Ayoub-Perez, J. (2010). Leadership styles and their effectiveness in the Mexican public administration. First.(I. Lulu Enterprises, Ed.) United States. Retrieved on, 15.
- Berrocal, E. (2017). *Comunicación asertiva y ética profesional en docentes de primaria de la Red 22, Ugel 01, San Juan de Miraflores. 2017.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11197>
- Burgos, M. (2018). Praxis of female leadership and neurolinguistic programming (NLP) in the health sector of La Guajira in Colombia. *Consensus (Santiago)-Interdisciplinary Research Journal*, 2(3), 21-46. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/25>
- Castillo, R., Padilla, M., Rodríguez, E., & Hernández, D. (2021). Self-evaluation and evaluation of nursing leaders' Leadership Styles. *Revista latino-americana de enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3435.3393>
- Castillo-Saavedra, E., Medina Reyes, M., Bernardo Trujillo, J., Reyes Alfaro, C., & Ayala Jara, C. (2019). Leadership and organizational climate in health facility workers of a micronetwork in Peru. *Cuban Journal of Public Health*, 45, e1351. <https://www.scielo.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11. [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=definicion+de+variable+en+investigacion&btnG](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=definicion+de+variable+en+investigacion&btnG)
- Collante, A., & Flores, V. (2018). Leadership styles and their influence on the organization: Case study in Campo de Gibraltar. *Magazine of the Ibero-American Youth Association of Accounting and Business Administration (AJOICA)*, 18, 183-195. [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0,5&q=definicion+del+lidersazgo+democratico](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=definicion+del+lidersazgo+democratico)



- Contreras-Carreto, A., & Ramírez-Montiel, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 526-532. <https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- de Franco, M., & Solórzano, J. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. <https://drive.google.com/file/d/1vI7S1dPpkES8zUwyfenm0Jn6PmzAsKMO/view>.
- Delgado, I. (2022). "Comunicación asertiva". <https://www.significados.com/comunicacion-asertiva/>
- Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. (10 de enero de 2022). Obtenido de La motivación y un grato clima laboral son fundamentales. <https://elperuano.pe/noticia/137162-aumenta-la-productividad-de-tu-negocio>
- Dzul- Escamilla, M. (2010). Diseño no experimental. In *Fundamentos de la Metodología* (p. 13). [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Presentaciones/licenciatura\\_en\\_mercadotecnia/fundamentos\\_de\\_metodologia\\_investigacion/PRES38.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf)
- Enriquez-Carrizales, Y. (2018). *Influencia del liderazgo personal en la percepción del desempeño laboral de los Enfermeros Asistenciales del Instituto Nacional del Niño de San Borja Lima-2017* [ Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21962>
- Estrada, D., Vera, L., Taboada, M., y Juárez, R. S. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 2(3), 72-82. <https://doi.org/10.38186/difcie.23.06>
- Ferrero, M. y Martín, M. (2013). *Comunicación asertiva*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Biblos.

- Gómez-Gómez, M., Danglot-Banck, C., y Vega-Franco, L. (2003). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas. Cuándo usarlas. *Revista mexicana de pediatría*, 70(2), 91-99. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=8084>
- González, J., Saavedra, M., Rivera, T., Machado, M., y Galán, M. (2013). Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. *Revista de enfermería neurológica*, 12(2), 84-94. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- Hernández, F., y Buitrago, R. (2017). Rol del sinestéta organizacional en el manejo de la comunicación asertiva. *ECONÓMICAS CUC*, 38(2), 61-76. <https://doi.org/10.17981/econcuc.38.2.2017.05>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de las Habilidades de Liderazgo*. Babelcube Inc.. <https://books.google.es/books?id=MK5dDwAAQBAJ&lpq=PT10&ots=uCLmDVOr8e&dq=habilidades%20de%20un%20liderazgo&lr&hl=es&pg=PT10#v=onepage&q=habilidades%20de%20un%20liderazgo&f=false>
- Hirsch-Adler, A., y Navia Antezana, C. (2018). Ética de la investigación y formadores de docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 1-10. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1776>
- [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/anexos/2022/Anexo\\_2\\_Clasificador\\_Economico\\_Gastos\\_2022.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/2022/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2022.pdf).
- Jiménez, L., y Jinet, L. (2012). Comunicación asertiva.
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades, (6ta. ed.). México: Thomson Learning. [https://www.google.com/search?q=Lussier%2C+R.+y+Achua%2C+C.+\(2016\).](https://www.google.com/search?q=Lussier%2C+R.+y+Achua%2C+C.+(2016).)

- Mayorga, N., Arias, D., Mayorga, I., y Coloma, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 1061-1084.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7116501>
- Medina-Batalla, D. (2020). Liderazgo de enfermería en contexto de pandemia covid-19 [Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas, Carrera de Enfermería].  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/53871>.
- Mirón-Canelo, J., Alonso Sardón, M., y Iglesias de Sena, H. (2010). Metodología de investigación en Salud Laboral. *Medicina y seguridad del trabajo*, 56(221), 347-365.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2010000400009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2010000400009&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Morales, J., y Vargas, J. (2010). Comunicación asertiva. *Network de psicología organizacional*. México.  
[https://scholar.google.es/scholar?start=90&q=definicion+de+estilos+asertivos&hl=es&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.es/scholar?start=90&q=definicion+de+estilos+asertivos&hl=es&as_sdt=0,5)
- Mora-Suarez, G. (2020). Assertive communication and interpersonal relationships in the teachers of the "Alfredo Barandearan Samaniego" School Guayaquil, Ecuador, 2020.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52541/Mora\\_SG\\_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52541/Mora_SG_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G. y Orizano, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Petrone, P. (2021). Principles of effective communication in a health organization. *Colombian Journal of Surgery*, 36(2), 188-192.  
<https://doi.org/10.30944/20117582.878>

- Raveau, M. (1996). *Sexualidad y adolescencia: tópicos en psicología: manual monitor*. Ediciones Universidad Católica de Chile. [http://esepulveda.cl.tripod.com/estrategias\\_asertivas.htm](http://esepulveda.cl.tripod.com/estrategias_asertivas.htm)
- Riley, J. (2021). *Comunicación En Enfermería*. Elsevier. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ibgZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=trabajos+internacionales+de+comunicacion+asertiva+en+enfermeras&ots=7ualGtAUO\\_&sig=3y60rV6fsrOZjur1OgUISq8K\\_nE#v=onepage&q=trabajos%20internacionales%20de%20comunicacion%20asertiva%20en%20enfermeras&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ibgZEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=trabajos+internacionales+de+comunicacion+asertiva+en+enfermeras&ots=7ualGtAUO_&sig=3y60rV6fsrOZjur1OgUISq8K_nE#v=onepage&q=trabajos%20internacionales%20de%20comunicacion%20asertiva%20en%20enfermeras&f=false).
- Roldán-Mera, N. (2019). *Liderazgo directivo y comunicación asertiva en los docentes de la unidad educativa "Remigio Romero y Cordero", Guayaquil, 2018* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40049>
- Ruiz-Facho, M. (2019). *La comunicación asertiva y la inteligencia emocional para mejorar el clima laboral en la empresa junta de usuarios Chancay Lambayeque*. [Tesis maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] <https://hdl.handle.net/20.500.12893/5985>
- Salazar-Raymond, M., Icaza Guevara, M., y Alejo Machado, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista universidad y sociedad*, 10(1), 305-311. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000100305](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305)
- Saldaña, J., y De Los Godos, L. (2010). *Metodología de la investigación científica en postgrado*. Lulu. com. <https://books.google.es/books?id=LedvAgAAQBAJ&lpq=PA3&ots=DW2Z0jlp64&dq=definicion%20de%20metodo%20%20en%20metodolog%C3%ADa&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=definicion%20de%20metodo%20%20en%20metodolog%C3%ADa&f=false>.
- Sánchez-Vega, K., y Ospina Nieto, Y. (2020). La comunicación asertiva como función integradora de la práctica gerencial. *Colección Académica De Ciencias*

*Sociales*, 1(1), 13–39.  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4637>

Scharager, J., y Reyes, P. (2001). Muestreo no probabilístico. *Pontificia Universidad Católica de Chile, Escuela de Psicología*, 1, 1-3.

Silva, A., Barrientos-Monsalve, E., y Díaz, M. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 8(1), 147-153.  
<https://doi.org/10.15649/2346030X.757>

Supo, J. (2012) Seminarios de investigación científica para las ciencias de la salud.  
[www.seminariosdeinvestigacion.com](http://www.seminariosdeinvestigacion.com)

Torres, A. (2015). *Liderazgo democrático e innovador de los gerentes en las pequeñas empresas bajo el concepto de un mundo en constante cambio*.  
<http://hdl.handle.net/10654/7491>.

Torres, M., Salazar, F., y Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.

Tutiven, D., & Luis, W. (2020). Relationship of leadership in job satisfaction of health personnel at the Novamedic Comprehensive Medical Center in the city of Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15007>

Valverde, R., y Gago, D. (2021). Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5728-5756. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.720](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.720)

## **Anexos**

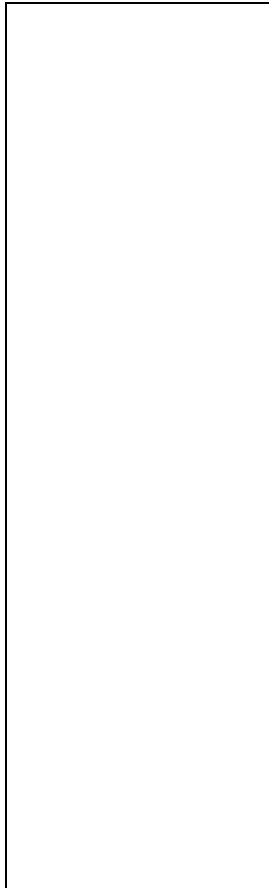
## ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TITULO: Influencia del liderazgo y comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay-Perú, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<b>Problema General</b> ¿Cómo influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología en un hospital público, Abancay – Perú, 2022?	<b>Objetivo general</b> Determinar cómo influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología en un hospital público, Abancay – Perú, 2022.	<b>Hipótesis general</b> El liderazgo influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay - Perú, 2022	<b>Variable 1: Liderazgo</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas/ valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
<b>Problemas Específicos:</b> ¿De qué manera influye el liderazgo autoritario en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022?  ¿De qué manera influye el liderazgo democrático en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022?	<b>Objetivos específicos:</b> Establecer de qué manera influye el liderazgo autoritario en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022  Establecer de qué manera influye el liderazgo democrático en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022.	<b>Hipótesis específicas</b> El liderazgo autoritario influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022.  El liderazgo democrático influirá positivamente y significativamente en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022	Autoritario	- Ud. Cree que las reglas del servicio son como si se tratara de órdenes (en forma arbitraria) - En algunas reuniones trata Ud. de imponer sus opiniones. - Durante la realización y el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros del trabajo den sus iniciativas. - Ud. Es firme con sus compañeros (as) que cometen algún error en algunas actividades. - Da algunas ordenes posesivamente (mano dura) - Brinda Ud. las soluciones a los diferentes problemas, pero dificultado que los demás lo hagan. - Toma la decisión por sí solo las formas en que deben desarrollarse las acciones y actividades del servicio. - Ud. Rechaza en cambiar su opinión y/o decisión muy a pesar de estar en desacuerdo los demás miembros del equipo de trabajo. - Se atribuye ud toda la responsabilidad al momento de tomar toda decisión de trabajo.	1 - 9	Nunca Casi nunca Algunas veces Casi siempre Siempre	Mala(23-53) Regular (54-84) Buena (85-115)

			<p>- Procura Ud. que toda decisión referente al trabajo sean tomadas en discusiones del equipo de trabajo más no personalmente.</p> <p>- Lleva Ud. los problemas a una reunión para luego tomar decisiones en equipo.</p> <p>- Al tomar decisiones Ud. procura que se lleve a cabo la voluntad de su equipo de trabajo por mayoría.</p> <p>- Ud. Incorpora en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del equipo del servicio.</p> <p>- Ud. Divide algunas tareas y responsabilidades del servicio con todo el grupo durante la guardia.</p> <p>- Ud. realiza la evaluación de las funciones y actividades del equipo en reuniones para luego mejorar los resultados y la productividad del servicio.</p> <p>-Muestra preocupación regularmente en mejorar la calidad en el cumplimiento de las tareas y/o trabajos realizados.</p> <p>- Procura ud que toda la actividad de las tareas se planee detalladamente.</p> <p>- Está pendiente ud de que se cumplan adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas del servicio</p> <p>- Procura ud que los miembros del equipo hagan un uso adecuado de su tiempo en el cumplimiento de las tareas.</p> <p>- Procura que todas las actividades se planeen con anticipación y se cumpla al detalle.</p> <p>- Ud. Impulsa a los miembros de su equipo para alcanzar las metas trazadas por la organización</p> <p>- Estimula Ud. a los miembros de su equipo a mejorar sus capacidades profesionales con el fin de cumplir correctamente las tareas asignadas en el servicio.</p> <p>- Es amistoso y asequible.</p>	10 -23	<p>Nunca 1</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Algunas veces 3</p> <p>Casi siempre 4</p> <p>Siempre 5</p>	<p>Mala (23-53)</p> <p>Regular (54-84)</p> <p>Buena (85-115)</p>
<b>Variable 2: Comunicación Asertiva</b>						
	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala /valores</b>	<b>Nivel o rangos</b>	





Estrategias asertivas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Me dirijo con respeto cuando me hablo con mis compañeros del trabajo del servicio.</li><li>- Controlo mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.</li><li>- Me molesta algunos gestos impropios de algunos de mis compañeros de trabajo.</li><li>- Suelo alterarme con mucha facilidad cuando mis compañeros de equipo gritan innecesariamente.</li><li>- Hablo con facilidad cuando doy a conocer mis ideas a mis compañeros de trabajo.</li><li>- Tengo la facilidad de controlarme cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.</li><li>- Suelo controlarme cuando mi jefe del servicio se dirige a mí persona de forma autoritaria.</li><li>- Suelo controlarme cuando un compañero de mi equipo trabajo es agresivo.</li></ul>	1 - 8	Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	Mala (24-55) Regular (56-88) Buena (89-120)
Estilos asertivos	<ul style="list-style-type: none"><li>-Muestro una postura y una actitud asertiva frente algún problema que se presentara en el servicio.</li><li>- Soy elocuente y sereno cuando me dirijo hacia mis compañeros de trabajo.</li><li>- Me esfuerzo para comunicarme de forma asertiva con mis compañeros de trabajo.</li><li>- Considero que tener una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.</li><li>- Pienso de manera asertiva antes de poner en conocimiento mis decisiones a los demás de mi servicio</li><li>- Tengo una conducta asertiva que es reconocida por mis compañeros de trabajo.</li></ul>	9 -14	Nunca 1 Casi nunca 2 Algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5	

		Comunicación precisa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.</li> <li>- Me agrada que mis compañeros de equipo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.</li> <li>- Me agrada que todos mis compañeros de trabajo confíen en mí.</li> <li>- Me intereso por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.</li> <li>- Muestro admiración a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente</li> <li>- Me autodefino como una persona muy asertiva.</li> <li>- Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y muy asertivo.</li> <li>- Felicito a mis compañeros de equipo cuando realizan acciones y asertivas y precisas.</li> <li>- Reconozco mis cualidades y defectos. (FODA)</li> <li>- Me esfuerzo por ser un buen y mejor compañero de trabajo.</li> </ul>	15 - 24	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nunca 1</li> <li>Casi nunca 2</li> <li>Algunas veces 3</li> <li>Casi siempre 4</li> <li>Siempre 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mala (24-55)</li> <li>Regular (56-88)</li> <li>Buena (89-120)</li> </ul>
<b>Diseño de investigación:</b>	<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
<p>Enfoque: cuantitativo porque busca evaluar el problema planteado y después expresarlos en números.</p> <p>Tipo: Básico porque solo se recolectará información.</p> <p>Método: de hipotético/ deductivo el cual nos permitirá formular y a probar las hipótesis planteadas y a partir de estas obtener las conclusiones.</p> <p>Diseño: Estudio no experimental y transversal porque el dato sobre las variables se recolectará en un tiempo de estudio y en un solo momento</p>	<p>Población: Y en este caso la población a estudiar será constituida por todo el personal de salud del servicio de neonatología de un hospital público - Abancay-2022, y son aproximadamente un promedio de 60 personas.</p> <p>Muestra: de manera censal</p> <p>Muestreo: no probabilismo intencional.</p>	<p>Técnicas: Aplicación de una encuesta estructurada</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Para la variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de Liderazgo</li> </ul> <p>Para la variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario en comunicación asertiva</li> </ul>		<p>Descriptiva: Descriptiva. Se utilizará el programa SPSS 26, para los análisis descriptivos con inferencial.</p> <p>-Medidas de tendencia central, --</p> <p>Medidas de dispersión</p> <p>Inferencial: Se utilizará pruebas de dispersión, pruebas de correlación de Pearson</p>		

## ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala	Técnica
Liderazgo del profesional de salud	Lussier & Achua (2016) liderazgo es el desarrollo y proceso de influencia entre un líder y sus seguidores con un solo fin el de lograr metas y/o objetivos de una organización a través de un cambio	González, et al (2013) refieren que los estilos del liderazgo demuestran un patrón de la conducta de un buen líder según la apreciación de las demás personas. Por lo cual se describe algunas características de algunos estilos de liderazgo: ESTILO AUTORITARIO ESTILO DEMOCRATICO.	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ud. Cree que las reglas del servicio son como si se tratara de órdenes (en forma arbitraria)</li> <li>- En algunas reuniones trata Ud. de imponer sus opiniones.</li> <li>- Durante la realización y el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros del trabajo den sus iniciativas.</li> <li>- Ud. Es firme con sus compañeros (as) que cometen algún error en algunas actividades.</li> <li>- Da algunas ordenes posesivamente (mano dura)</li> <li>- Brinda Ud. las soluciones a los diferentes problemas, pero dificultado que los demás lo hagan.</li> <li>- Toma la decisión por sí solo las formas en que deben desarrollarse las acciones y actividades del servicio.</li> <li>- Ud. Rechaza en cambiar su opinión y/o decisión muy a pesar de estar en desacuerdo los demás miembros del equipo de trabajo</li> <li>- Se atribuye ud toda la responsabilidad al momento de tomar toda</li> <li>- Decisión de trabajo.</li> </ul>	1 – 9	Cuantitativo (Escala de lickert)	Encuesta
			Democrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Procura Ud. que toda decisión referente al trabajo sean tomadas en discusiones del equipo de trabajo más no personalmente.</li> <li>- Lleva Ud. los problemas a una reunión para luego tomar decisiones en equipo.</li> <li>- Al tomar decisiones Ud. procura que se lleve a cabo la voluntad de su equipo de trabajo por mayoría.</li> <li>- Ud. Incorpora en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del equipo del servicio.</li> <li>- Ud. Divide algunas tareas y responsabilidades del servicio con todo el grupo durante la guardia.</li> </ul>	10 -23		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ud. realiza la evaluación de las funciones y actividades del equipo en reuniones para luego mejorar los resultados y la productividad del servicio.</li> <li>- Muestra preocupación regularmente en mejorar la calidad en el cumplimiento de las tareas y/o trabajos realizados.</li> <li>- Procura ud que toda la actividad de las tareas se planee detalladamente.</li> <li>- Está pendiente ud de que se cumplan adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas del servicio</li> <li>- Procura ud que los miembros del equipo hagan un uso adecuado de su tiempo en el cumplimiento de las tareas.</li> <li>- Procura que todas las actividades se planeen con anticipación y se cumpla al detalle.</li> <li>- Ud. Impulsa a los miembros de su equipo para alcanzar las metas trazadas por la organización</li> <li>- Estimula Ud. a los miembros de su equipo a mejorar sus capacidades profesionales con el fin de cumplir correctamente las tareas asignadas en el servicio.</li> <li>- Es amistoso y asequible</li> </ul>			
Comunicación asertiva del personal de salud	Sánchez & Ospina (2020). refieren que una comunicación asertiva en la relación entre la conversación y lo moral y/o ética	Berrocal (2017) clasifica la comunicación asertiva en 03 dimensiones la variable dependiente así como es: Estrategias asertivas, estilos asertivos, comunicación precisa	Estrategias asertivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me dirijo con respeto cuando me hablo con mis compañeros del trabajo del servicio.</li> <li>- Controlo mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.</li> <li>- Me molesta algunos gestos impropios de algunos de mis compañeros de trabajo.</li> <li>- Suelo alterarme con mucha facilidad cuando mis compañeros de equipo gritan innecesariamente.</li> <li>- Hablo con facilidad cuando doy a conocer mis ideas a mis compañeros de trabajo.</li> <li>- Tengo la facilidad de controlarme cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.</li> <li>- Suelo controlarme cuando mi jefe del servicio se dirige a mí persona de forma autoritaria.</li> <li>- Suelo controlarme cuando un compañero de mi equipo trabajo es agresivo.</li> </ul>	1 - 8	Cuantitativo (Escala de lickerd)	Encuesta
			Estilos asertivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Muestro una postura y una actitud asertiva frente algún problema que se presentara en el servicio.</li> <li>- Soy elocuente y sereno cuando me dirijo hacia mis compañeros de trabajo.</li> </ul>	9 - 14		

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Me esfuerzo para comunicarme de forma asertiva con mis compañeros de trabajo.</li> <li>- Considero que tener una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.</li> <li>- Pienso de manera asertiva antes de poner en conocimiento mis decisiones a los demás de mi servicio</li> <li>- Tengo una conducta asertiva que es reconocida por mis compañeros de trabajo.</li> </ul>		
			Comunicación precisa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Tengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.</li> <li>- Me agrada que mis compañeros de equipo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.</li> <li>- Me agrada que todos mis compañeros de trabajo confíen en mí.</li> <li>- Me intereso por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.</li> <li>- Muestro admiración a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente</li> <li>- Me autodefino como una persona muy asertiva.</li> <li>- Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y muy asertivo.</li> <li>- Felicito a mis compañeros de equipo cuando realizan acciones asertivas y precisas.</li> <li>- Reconozco mis cualidades y defectos. (FODA)</li> <li>- Me esfuerzo por ser un buen y mejor compañero de trabajo.</li> </ul>	15 - 24	

Fuente: Elaboración propia.

### ANEXO 3. Cuestionario de Liderazgo

**INSTRUCCIONES:** Estimado/a compañera(o), estoy realizando un trabajo de investigación y pido que me respondas el siguiente cuestionario que me ayudara a determinar cómo influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología; para lo cual deberás marcar con una "X" en las preguntas señalando la opción que Ud. crea conveniente marcarlas; el presente cuestionario es de carácter confidencial y anónima, agradeceré su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

**I. DATOS PERSONALES. Edad.....**

**Género**            Masculino (    )            Femenino (    )

**El tiempo que viene laborando en el servicio es**  
de.....

**¿Cuál es su condición laboral actual?**

Nombrado (    )            Contratado (    )

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>I. LIDER AUTORITARIO</b>		1	2	3	4	5
1	Ud. Cree que las reglas del servicio son como si se tratara de órdenes (en forma arbitraria)					
2	En algunas reuniones trata Ud. de imponer su opinión.					
3	Durante la realización y el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros del trabajo den sus iniciativas.					
4	Ud. Es firme con sus compañeros (as) que cometen algún error en algunas actividades.					
5	Da algunas ordenes posesivamente (mano dura)					
6	Brinda ud las soluciones a los diferentes problemas, pero dificultado que los demás lo hagan.					
7	Toma la decisión por sí solo las formas en que deben desarrollarse las acciones y actividades del servicio.					
8	Ud. Rechaza en cambiar su opinión y/o decisión muy a pesar de estar en desacuerdo los demás miembros del equipo de trabajo					
9	Se atribuye ud toda la responsabilidad al momento de tomar toda decisión de trabajo.					
<b>II. LIDER DEMOCRATICO</b>						
10	Procura Ud. que toda decisión referente al trabajo sean tomadas en discusiones del equipo de trabajo más no personalmente.					

11	Lleva Ud. los problemas a una reunión para luego tomar decisiones en equipo.					
12	Al tomar decisiones Ud. procura que se lleve a cabo la voluntad de su equipo de trabajo por mayoría.					
13	Ud. Incorpora en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del equipo del servicio.					
14	Ud. Divide algunas tareas y responsabilidades del servicio con todo el grupo durante la guardia.					
15	Ud. realiza la evaluación de las funciones y actividades del equipo en reuniones para luego mejorar los resultados y la productividad del servicio.					
16	Muestra preocupación regularmente en mejorar la calidad en el cumplimiento de las tareas y/o trabajos realizados					
17	Procura ud que todas las actividades de las tareas se planee detalladamente.					
18	Está pendiente ud de que se cumplan adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas del servicio					
19	Procura ud que los miembros del equipo hagan un uso adecuado de su tiempo en el cumplimiento de las tareas.					
20	Procura que todas las actividades se planeen con anticipación y se cumpla al detalle					
21	Ud. Impulsa a los miembros de su equipo para alcanzar las metas trazadas por la organización					
22	Estimula Ud. a los miembros de su equipo a mejorar sus capacidades profesionales con el fin de cumplir correctamente las tareas asignadas en el servicio					
23	Es amistoso y asequible					

## ANEXO 4. Cuestionario de comunicación asertiva

**INSTRUCCIONES:** Estimado/a compañera(o), estoy realizando un trabajo de investigación y pido que me respondas el siguiente cuestionario que me ayudara a determinar cómo influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología; para lo cual deberás marcar con una “X” en las preguntas señalando la opción que Ud. crea conveniente marcarlas; el presente cuestionario es de carácter confidencial y anónima, agradeceré su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Estrategias asertivas	Escalas				
		1	2	3	4	5
01	Me dirijo con respeto cuando me hablo con mis compañeros del trabajo del servicio.					
02	Controlo mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.					
03	Me molesta algunos gestos impropios de algunos de mis compañeros de trabajo.					
04	Suelo alterarme con mucha facilidad cuando mis compañeros de equipo gritan innecesariamente					
05	Hablo con facilidad cuando doy a conocer mis ideas a mis compañeros de trabajo.					
06	Tengo la facilidad de controlarme cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.					
07	Suelo controlarme cuando mi jefe del servicio se dirige a mí persona de forma autoritaria.					
08	Suelo controlarme cuando un compañero de mi equipo trabajo es agresivo.					
	<b>Estilos asertivos</b>	1	2	3	4	5
09	Muestro una postura y una actitud asertiva frente algún problema que se presentara en el servicio.					
10	Soy elocuente y sereno cuando me dirijo hacia mis compañeros de trabajo.					
11	Me esfuerzo para comunicarme de forma asertiva con mis compañeros de trabajo.					
12	Considero que tener una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.					
13	Pienso de manera asertiva antes de poner en conocimiento mis decisiones a los demás de mi servicio					
14	Tengo una conducta asertiva que es reconocida por mis compañeros de trabajo.					
	<b>Comunicación precisa</b>	1	2	3	4	5
15	Tengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.					
16	Me agrada que mis compañeros de equipo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.					
17	Me agrada que todos mis compañeros de trabajo confíen en mí.					



18	Me intereso por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.					
19	Muestro admiración a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente					
20	Me autodefino como una persona muy asertiva.					
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y muy asertivo.					
22	Felicito a mis compañeros de equipo cuando realizan acciones asertivas y precisas.					
23	Reconozco mis cualidades y defectos.(FODA)					
24	Me esfuerzo por ser un buen y mejor compañero de trabajo.					

## ANEXO 5. HOJA DE CONSENTIMIENTO



### LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN ASERTIVA EN EL PERSONAL DE NEONATOLOGÍA DE UN HOSPITAL PÚBLICO, ABANCAY - PERU, 2022

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada/Estimado participante:

En la actualidad me encuentro realizando una investigación cuyo objetivo es: "**determinar como influye el liderazgo en la comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay - Perú, 2022**"; por ello, quisiera contar con tu valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios que deberán ser completados con una duración de aproximadamente 30 minutos. Los datos recogidos serán tratados confidencialmente y utilizados únicamente para fines de este estudio.

De aceptar participar en la investigación, debes seleccionar la opción **ACEPTO PARTICIPAR** al final de este documento como evidencia de haber sido informado sobre los procedimientos de la investigación.

En caso tenga alguna duda respecto a las preguntas que aparecen en los cuestionarios, solo debes comunicarte conmigo para solicitar la aclaración y se te explicará cada una de manera personal.

Gracias por tu gentil colaboración.

¿Está Ud. dispuesto a completar el cuestionario que le presentaré a continuación? Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo

\*

- ACEPTO
- NO ACEPTO

.

#### VARIABLE 1: LIDERAZGO

**INSTRUCCIONES:** Estimado/a compañera(o), estoy realizando un trabajo de investigación y pido que me respondas el siguiente cuestionario que me ayudara a conocer la influencia del liderazgo y comunicación asertiva en el personal de neonatología; para lo cual deberás marcar con una "X" en las preguntas señalando la opción que Ud. crea conveniente marcarlas

Tu respuesta \_\_\_\_\_

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoritario</b>							
1	Ud. Cree que las reglas del servicio son como si se tratara de órdenes (en forma arbitraria)	/		/		/		
2	En algunas reuniones trata Ud. de imponer sus opinión.							
3	Durante la realización y el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros del trabajo den sus iniciativas.	/		/		/		
4	Ud. Es firme con sus compañeros (as) que cometen algún error en algunas actividades.	/		/		/		
5	Da algunas ordenes posesivamente (mano dura)	/		/		/		
6	Brinda ud las soluciones a los diferentes problemas, pero dificultado que los demás lo hagan.	/		/		/		
7	Toma la decisión por sí solo las formas en que deben desarrollarse las acciones y actividades del servicio.	/		/		/		
8	Ud. Rechaza en cambiar su opinión y/o decisión muy a pesar de estar en desacuerdo los demás miembros del equipo de trabajo	/		/		/		
9	Se atribuye ud toda la responsabilidad al momento de tomar toda decisión de trabajo.							
	<b>DIMENSIÓN 2: Democrático</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Procura Ud. que toda decisión referente al trabajo sean tomadas en discusiones del equipo de trabajo más no personalmente.	/		/		/		
11	Lleva Ud. los problemas a una reunión para luego tomar decisiones en equipo.	/		/		/		
12	Al tomar decisiones Ud. procura que se lleve a cabo la voluntad de su equipo de trabajo por mayoría.	/		/		/		
13	Ud. Incorpora en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del equipo del servicio.	/		/		/		
14	Ud. Divide algunas tareas y responsabilidades del servicio con todo el grupo durante la guardia.	/		/		/		
15	Ud. realiza la evaluación de las funciones y actividades del equipo en reuniones para luego mejorar los resultados y la productividad del servicio.	/		/		/		
16	Muestra preocupación regularmente en mejorar la calidad en el cumplimiento de las tareas y/o trabajos realizados	/		/		/		
17	Procura ud que todas las actividades de las tareas se planee detalladamente.	/		/		/		
18	Está pendiente ud de que se cumplan adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas del servicio	/		/		/		
19	Procura ud que los miembros del equipo hagan un uso adecuado de su tiempo en el cumplimiento de las tareas.	/		/		/		
20	Procura que todas las actividades se planeen con anticipación y se cumpla al detalle	/		/		/		
21	Ud. Impulsa a los miembros de su equipo para alcanzar las metas trazadas por la organización	/		/		/		
22	Estimula Ud. a los miembros de su equipo a mejorar sus capacidades profesionales con el fin de cumplir correctamente las tareas asignadas en el servicio	/		/		/		
23	Es amistoso y asequible	/		/		/		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (prec. si hay suficiencia):

Ninguna

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jules Raúl Medra Cár..... DNI: 73978408.....

Especialidad del validador: Mg. Docencia Universitaria y Gestión Pública.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 9 del 2022

  
Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Estrategias asertivas</b>								
1	Me dirijo con respeto cuando me hablo con mis compañeros del trabajo del servicio.	/		/		/		
2	Controlo mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	/		/		/		
3	Me molesta algunos gestos impropios de algunos de mis compañeros de trabajo.	/		/		/		
4	Suelo alterarme con mucha facilidad cuando mis compañeros de equipo gritan innecesariamente	/		/		/		
5	Hablo con facilidad cuando doy a conocer mis ideas a mis compañeros de trabajo.	/		/		/		
6	Tengo la facilidad de controlarme cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.	/		/		/		
7	Suelo controlarme cuando mi jefe del servicio se dirige a mí persona de forma autoritaria.	/		/		/		
8	Suelo controlarme cuando un compañero de mi equipo trabajo es agresivo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: Estilos Asertivos</b>								
9	Muestro una postura y una actitud asertiva frente algún problema que se presentara en el servicio.	/		/		/		
10	Soy elocuente y sereno cuando me dirijo hacia mis compañeros de trabajo.	/		/		/		
11	Me esfuerzo para comunicarme de forma asertiva con mis compañeros de trabajo.	/		/		/		
12	Considero que tener una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	/		/		/		
13	Pienso de manera asertiva antes de poner en conocimiento mis decisiones a los demás de mi servicio	/		/		/		
14	Tengo una conducta asertiva que es reconocida por miscompañeros de trabajo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación Precisa</b>								
15	Tengo una conversación directa y precisa con miscompañeros de trabajo.	/		/		/		
16	Me agrada que mis compañeros de equipo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.	/		/		/		
17	Me agrada que todos mis compañeros de trabajo confien en mí.	/	/	/		/		
18	Me intereso por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	/		/		/		
19	Muestro admiración a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente	/		/		/		
20	Me autodefino como una persona muy asertiva.	/		/		/		
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato deser preciso y muy asertivo.	/		/		/		
22	Felicito a mis compañeros de equipo cuando realizan acciones asertivas y precisas.	/		/		/		
23	Reconozco mis cualidades y defectos.(FODA)	/		/		/		
24	Me esfuerzo por ser un buen y mejor compañero de trabajo.	/		/		/		

Observaciones (prec. si hay suficiencia):

*Ninguna*

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Julio Raul Madrazo Cas*

DNI: *23972408*

Especialidad del validador: *Derechos Universitarios y Gestión Pública*

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*29* de *04* del 20*22*



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	<b>BACHILLER EN MEDICINA HUMANA</b> Fecha de diploma: 25/03/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	<b>MEDICO CIRUJANO</b> Fecha de diploma: 17/07/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	<b>ESPECIALISTA EN PEDIATRIA</b> PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIZACION EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 04/01/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 27/03/2015 Fecha egreso: 04/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
MEDRANO CRUZ, JULIO RAUL DNI 23978408	<b>MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA</b> Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL  Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoritario</b>							
1	Ud. Cree que las reglas del servicio son como si se tratara de órdenes (en forma arbitraria)	✓		✓		✓		
2	En algunas reuniones trata Ud. de imponer sus opinión.	✓		✓		✓		
3	Durante la realización y el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros del trabajo den sus iniciativas.	✓		✓		✓		
4	Ud. Es firme con sus compañeros (as) que cometen algún error en algunas actividades.	✓		✓		✓		
5	Da algunas ordenes posesivamente (mano dura)	✓		✓		✓		
6	Brinda ud las soluciones a los diferentes problemas, pero dificultado que los demás lo hagan.	✓		✓		✓		
7	Toma la decisión por sí solo las formas en que deben desarrollarse las acciones y actividades del servicio.	✓		✓		✓		
8	Ud. Rechaza en cambiar su opinión y/o decisión muy a pesar de estar en desacuerdo los demás miembros del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
9	Se atribuye ud toda la responsabilidad al momento de tomar toda decisión de trabajo.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2: Democrático</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Procura Ud. que toda decisión referente al trabajo sean tomadas en discusiones del equipo de trabajo más no personalmente.	✓		✓		✓		
11	Lleva Ud. los problemas a una reunión para luego tomar decisiones en equipo.	✓		✓		✓		
12	Al tomar decisiones Ud. procura que se lleve a cabo la voluntad de su equipo de trabajo por mayoría.	✓		✓		✓		
13	Ud. Incorpora en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del equipo del servicio.	✓		✓		✓		
14	Ud. Divide algunas tareas y responsabilidades del servicio con todo el grupo durante la guardia.	✓		✓		✓		
15	Ud. realiza la evaluación de las funciones y actividades del equipo en reuniones para luego mejorar los resultados y la productividad del servicio.	✓		✓		✓		
16	Muestra preocupación regularmente en mejorar la calidad en el cumplimiento de las tareas y/o trabajos realizados	✓		✓		✓		
17	Procura ud que todas las actividades de las tareas se planee detalladamente.	✓		✓		✓		
18	Está pendiente ud de que se cumplan adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas del servicio	✓		✓		✓		
19	Procura ud que los miembros del equipo hagan un uso adecuado de su tiempo en el cumplimiento de las tareas.	✓		✓		✓		
20	Procura que todas las actividades se planeen con anticipación y se cumpla al detalle	✓		✓		✓		
21	Ud. Impulsa a los miembros de su equipo para alcanzar las metas trazadas por la organización	✓		✓		✓		
22	Estimula Ud. a los miembros de su equipo a mejorar sus capacidades profesionales con el fin de cumplir correctamente las tareas asignadas en el servicio	✓		✓		✓		
23	Es amistoso y asequible	✓		✓		✓		





ESCUELA DE POSTGRADO

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rubén Vargas Ticona ..... DNI: 31030862 .....

Especialidad del validador: Magister en Salud, mención SAUD PUBLICA .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de set del 2022

  
-----  
**Firma del Experto Informante.**



ESPECIALIDAD DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA.**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Estrategias asertivas</b>								
1	Me dirijo con respeto cuando me hablo con mis compañeros del trabajo del servicio.	✓		✓		✓		
2	Controlo mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	✓		✓		✓		
3	Me molesta algunos gestos impropios de algunos de mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Suelo alterarme con mucha facilidad cuando mis compañeros de equipo gritan innecesariamente	✓		✓		✓		
5	Hablo con facilidad cuando doy a conocer mis ideas a mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
6	Tengo la facilidad de controlarme cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.	✓		✓		✓		
7	Suelo controlarme cuando mi jefe del servicio se dirige a mi persona de forma autoritaria.	✓		✓		✓		
8	Suelo controlarme cuando un compañero de mi equipo trabajo es agresivo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Estilos Asertivos</b>								
9	Muestro una postura y una actitud asertiva frente algún problema que se presentara en el servicio.	✓		✓		✓		
10	Soy elocuente y sereno cuando me dirijo hacia mis compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
11	Me esfuerzo para comunicarme de forma asertiva con miscompañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
12	Considero que tener una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	✓		✓		✓		
13	Pienso de manera asertiva antes de poner en conocimiento mis decisiones a los demás de mi servicio	✓		✓		✓		
14	Tengo una conducta asertiva que es reconocida por miscompañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación Precisa</b>								
15	Tengo una conversación directa y precisa con miscompañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
16	Me agrada que mis compañeros de equipo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.	✓		✓		✓		
17	Me agrada que todos mis compañeros de trabajo confien en mí.	✓		✓		✓		
18	Me intereso por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	✓		✓		✓		
19	Muestro admiración a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente	✓		✓		✓		
20	Me autodefino como una persona muy asertiva.	✓		✓		✓		
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato deser preciso y muy asertivo.	✓		✓		✓		
22	Felicito a mis compañeros de equipo cuando realizan accionesasertivas y precisas.	✓		✓		✓		
23	Reconozco mis cualidades y defectos.(FODA)	✓		✓		✓		
24	Me esfuerzo por ser un buen y mejor compañero de trabajo.	✓		✓		✓		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (prec. si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ruben Marquez Tuesta ..... DNI: 31030862 .....

Especialidad del validador: Magister en Salud, mención SAUD PUBLICA .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de set. del 2022

  
-----  
Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
MARQUEZ TICONA, RUBEN DNI 31030862	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 20/01/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
MARQUEZ TICONA, RUBEN DNI 31030862	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 11/08/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
MARQUEZ TICONA, RUBEN DNI 31030862	<b>MAGISTER EN SALUD, MENCIÓN: SALUD PÚBLICA</b> Fecha de diploma: 25/10/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/09/2010 Fecha egreso: 31/07/2012	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Autoritario</b>							
1	Ud. Cree que las reglas del servicio son como si se tratara de órdenes (en forma arbitraria)	X		X		X		
2	En algunas reuniones trata Ud. de imponer sus opinión.	X		X		X		
3	Durante la realización y el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros del trabajo den sus iniciativas.	X		X		X		
4	Ud. Es firme con sus compañeros (as) que cometen algún error en algunas actividades.	X		X		X		
5	Da algunas ordenes posesivamente (mano dura)	X		X		X		
6	Brinda ud las soluciones a los diferentes problemas, pero dificultado que los demás lo hagan.	X		X		X		
7	Toma la decisión por sí solo las formas en que deben desarrollarse las acciones y actividades del servicio.	X		X		X		
8	Ud. Rechaza en cambiar su opinión y/o decisión muy a pesar de estar en desacuerdo los demás miembros del equipo de trabajo	X		X		X		
9	Se atribuye ud toda la responsabilidad al momento de tomar toda decisión de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Democrático</b>							
10	Procura Ud. que toda decisión referente al trabajo sean tomadas en discusiones del equipo de trabajo más no personalmente.	X		X		X		
11	Lleva Ud. los problemas a una reunión para luego tomar decisiones en equipo.	X		X		X		
12	Al tomar decisiones Ud. procura que se lleve a cabo la voluntad de su equipo de trabajo por mayoría.	X		X		X		
13	Ud. Incorpora en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del equipo del servicio.	X		X		X		
14	Ud. Divide algunas tareas y responsabilidades del servicio con todo el grupo durante la guardia.	X		X		X		
15	Ud. realiza la evaluación de las funciones y actividades del equipo en reuniones para luego mejorar los resultados y la productividad del servicio.	X		X		X		
16	Muestra preocupación regularmente en mejorar la calidad en el cumplimiento de las tareas y/o trabajos realizados	X		X		X		
17	Procura ud que todas las actividades de las tareas se planee detalladamente.	X		X		X		
18	Está pendiente ud de que se cumplan adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas del servicio	X		X		X		
19	Procura ud que los miembros del equipo hagan un uso adecuado de su tiempo en el cumplimiento de las tareas.	X		X		X		
20	Procura que todas las actividades se planeen con anticipación y se cumpla al detalle	X		X		X		
21	Ud. Impulsa a los miembros de su equipo para alcanzar las metas trazadas por la organización	X		X		X		
22	Estimula Ud. a los miembros de su equipo a mejorar sus capacidades profesionales con el fin de cumplir correctamente las tareas asignadas en el servicio	X		X		X		
23	Es amistoso y agradable	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres (del juez validador. Dr/Mg) ..... Pillaca Espinoza Idaluz ..... DNI: 4.037.296

Especialidad del validador: ..... Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 28 de 09 ..... del 202.....

.....  
Mg. Idaluz Pillaca Espinoza  
ESPECIALISTA EN NIÑO Y  
ADOLESCENTE  
.....

CEP: 36371 - RNE: 16644  
**Firma del Experto Informante.**



ESCUELA DE POSTGRADO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA.**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Estrategias asertivas</b>								
1	Me dirijo con respeto cuando me hablo con mis compañeros del trabajo del servicio.	X		X		X		
2	Controlo mis emociones cuando no estoy de acuerdo en algo.	X		X		X		
3	Me molesta algunos gestos impropios de algunos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
4	Suelo alterarme con mucha facilidad cuando mis compañeros de equipo gritan innecesariamente	X		X		X		
5	Hablo con facilidad cuando doy a conocer mis ideas a mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
6	Tengo la facilidad de controlarme cuando algún compañero de trabajo me falta el respeto.	X		X		X		
7	Suelo controlarme cuando mi jefe del servicio se dirige a mi persona de forma autoritaria.	X		X		X		
8	Suelo controlarme cuando un compañero de mi equipo trabajo es agresivo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Estilos Asertivos</b>								
9	Muestro una postura y una actitud asertiva frente algún problema que se presentara en el servicio.	X		X		X		
10	Soy elocuente y sereno cuando me dirijo hacia mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
11	Me esfuerzo para comunicarme de forma asertiva con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
12	Considero que tener una comunicación asertiva con mis compañeros de trabajo mejora mis relaciones interpersonales.	X		X		X		
13	Pienso de manera asertiva antes de poner en conocimiento mis decisiones a los demás de mi servicio	X		X		X		
14	Tengo una conducta asertiva que es reconocida por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Comunicación Precisa</b>								
15	Tengo una conversación directa y precisa con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	Me agrada que mis compañeros de equipo se dirijan en forma precisa cuando requieren mi apoyo.	X		X		X		
17	Me agrada que todos mis compañeros de trabajo confien en mí.	X		X		X		
18	Me intereso por las necesidades e intereses de mis compañeros de trabajo y trato de ser preciso en mis decisiones.	X		X		X		
19	Muestro admiración a los compañeros de trabajo que se dirigen a los demás asertivamente	X		X		X		
20	Me autodefino como una persona muy asertiva.	X		X		X		
21	Cambio de comportamiento cuando me equivoco y trato de ser preciso y muy asertivo.	X		X		X		
22	Felicito a mis compañeros de equipo cuando realizan acciones asertivas y precisas.	X		X		X		
23	Reconozco mis cualidades y defectos.(FODA)	X		X		X		
24	Me esfuerzo por ser un buen y mejor compañero de trabajo.	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (Mg.) Pillaca Espinoza Idaluz ..... DNI: 40 87 29 61

Especialidad del validador: Mg. en Gestión de los Servicios de la Salud .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 20 de 09 del 2022

*Idaluz*  
-----  
Mg. Idaluz Pillaca Espinoza  
ESPECIALISTA EN NIÑO Y  
ADOLESCENTE  
-----  
CEP: 36371 - RNE: 10644

Firma del Experto Informante.




**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PILLACA ESPINOZA, IDALUZ DNI 40372961	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b> Fecha de diploma: 20/08/2001 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
PILLACA ESPINOZA, IDALUZ DNI 40372961	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA - DUPLICADO</b> Fecha de diploma: 04/11/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
PILLACA ESPINOZA, IDALUZ DNI 40372961	<b>ESPECIALISTA DE ENFERMERÍA EN ATENCIÓN INTEGRAL DEL NIÑO Y ADOLESCENTE</b> Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 08/01/2007 Fecha egreso: 10/07/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PILLACA ESPINOZA, IDALUZ DNI 40372961	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b> Fecha de diploma: 18/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 26/05/2017 Fecha egreso: 19/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## Anexo 6. Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre liderazgo

N	liderazgo Autoritario									liderazgo Democrático													
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
E 1	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
E2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
E3	2	5	5	2	2	4	1	1	3	4	4	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
E4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	2
E5	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3
E6	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3
E7	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1
E8	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1
E9	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1
E10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	3	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5
E12	2	4	5	5	5	5	1	1	1	5	4	1	1	1	3	2	4	2	1	1	1	1	1

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	23

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

## Anexo 7. Aplicación de Alfa de Cronbach en instrumento sobre comunicación asertiva

	estrategia asertiva								estilos asertivos						comunicación precisa									
N	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
E1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3
E2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3
E3	5	2	1	2	4	1	1	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	5	5	3	3	1
E4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	3	2	2	3	5	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4
E5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	5	4	4	3
E6	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3
E7	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	1	2	4	4	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4
E8	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	1	2	4	4	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4
E9	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	1	2	4	4	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4
E10	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E11	4	3	3	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5
E12	5	2	1	1	4	4	2	2	5	3	1	1	1	1	3	3	4	2	1	5	5	1	1	5

### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	12	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	12	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	24

## Anexo 8: Base de Datos de la variable Liderazgo.

BASE DE DATOS VARIABLE 1: LIDERAZGO																											V1			
N	edad	genero	tiempo	cond. de trab.	liderazgo Autoritario										liderazgo Democrático															
					5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	TOTAL	
E1	4	1	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	45	74	
E2	4	1	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	45	74
E3	4	2	3	2	2	5	5	2	2	4	1	1	3	25	4	4	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	26	51
E4	3	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	2	58	90
E5	4	1	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	41	69
E6	4	1	3	2	3	3	4	5	5	4	3	3	3	33	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	43	76
E7	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1	41	66
E8	4	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1	41	66
E9	2	1	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1	41	66
E10	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51	86
E11	4	1	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	36	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54	90
E12	3	1	3	1	2	4	5	5	5	5	1	1	1	29	5	4	1	1	1	3	2	4	2	1	1	1	1	1	28	57
E13	2	1	1	1	3	2	3	3	5	5	5	5	5	36	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	2	60	96
E14	3	2	1	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	24	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	48	72
E15	4	2	3	2	3	5	5	4	5	5	3	5	1	36	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	61	97
E16	1	1	1	4	2	3	4	2	4	4	2	4	2	27	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	42	69
E17	4	1	1	1	3	4	4	4	4	5	4	4	4	36	4	5	5	4	4	3	4	4	3	2	2	3	3	3	49	85
E18	3	1	3	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66	107
E19	2	1	1	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	35	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	3	60	95
E20	2	2	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	53	92
E21	1	1	1	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	53	92
E22	2	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	78
E23	2	1	1	3	2	5	4	3	3	5	5	4	3	34	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	3	55	89
E24	2	1	1	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	37	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	61	98
E25	1	1	1	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4	36	4	4	4	3	2	3	5	4	3	3	2	3	2	4	46	82
E26	4	1	3	1	3	5	4	3	3	5	4	3	3	33	5	5	3	1	2	3	5	4	4	5	5	4	3	1	50	83
E27	3	1	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	45	74
E28	4	1	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	29	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	45	74
E29	4	1	3	2	2	5	5	2	2	4	1	1	3	25	4	4	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	26	51
E30	4	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	32	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	2	58	90
E31	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	28	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	41	69
E32	1	1	1	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	33	4	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	43	76
E33	2	2	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1	41	66
E34	3	1	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1	41	66
E35	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	1	41	66
E36	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	51	86
E37	4	1	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	5	36	4	5	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	54	90
E38	3	1	2	1	2	4	5	5	5	5	1	1	1	29	5	4	1	1	1	3	2	4	2	1	1	1	1	1	28	57



## Anexo 9: Base de Datos de la variable Comunicación Asertiva

BASE DE DATOS VARIABLE 2: comunicación																												SUMA				
N	edad	genero	tiempo	nd.de trab	estrategia asertiva									estilos asertivos							comunicación precisa											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOT	13	14	15	16	17	18	TOTAL	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL	
E1	4	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	1	2	2	2	3	13	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	28	66
E2	4	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	1	2	2	2	3	13	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	28	66
E3	4	2	3	2	5	2	1	2	4	1	1	1	17	5	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	1	5	5	3	3	1	22	51
E4	3	1	3	2	4	4	3	3	5	4	3	3	29	5	3	2	2	3	5	20	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4	35	84
E5	4	1	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	20	4	2	4	3	3	5	5	4	4	3	37	84
E6	4	1	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	2	2	2	3	4	16	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33	76
E7	3	1	3	2	4	5	4	4	5	4	3	3	32	5	5	1	2	4	4	21	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4	32	85
E8	4	1	3	2	4	5	4	4	5	4	3	3	32	5	5	1	2	4	4	21	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4	32	85
E9	2	1	2	1	4	5	4	4	5	4	3	3	32	5	5	1	2	4	4	21	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4	32	85
E10	4	1	3	2	4	5	4	5	5	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	98
E11	4	1	3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	29	5	4	3	4	4	5	25	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	43	97
E12	3	1	3	1	5	2	1	1	4	4	2	2	21	5	3	1	1	1	1	12	3	3	4	2	1	5	5	1	1	5	30	63
E13	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	3	3	2	4	21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	99
E14	3	2	1	3	3	4	3	2	4	4	3	3	26	2	1	2	1	1	2	9	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	33	68
E15	4	2	3	2	5	3	3	5	5	5	5	5	36	5	3	3	1	3	5	20	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	42	98
E16	1	1	1	4	4	4	3	2	4	4	3	2	26	4	3	2	2	2	4	17	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	32	75
E17	4	1	1	1	4	3	3	4	5	4	3	3	29	5	4	3	3	3	4	22	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	41	92
E18	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	119
E19	2	1	1	3	5	4	4	3	5	4	3	3	31	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	42	95
E20	2	2	1	3	4	4	3	3	5	4	5	3	31	4	4	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	96
E21	1	1	1	3	4	4	3	3	5	4	5	3	31	4	4	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	96
E22	2	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	77
E23	2	1	1	3	4	4	4	4	5	4	2	3	30	3	1	4	1	3	4	16	5	3	5	3	2	5	5	4	5	5	42	88
E24	2	1	1	3	5	4	4	2	5	5	3	3	31	4	4	1	2	1	4	16	4	3	4	4	4	2	5	3	4	5	38	85
E25	1	1	1	3	5	4	4	3	5	4	4	4	33	4	4	3	2	3	3	19	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	38	90
E26	4	1	3	1	5	4	3	3	5	3	3	3	29	5	1	1	1	3	5	16	5	2	5	3	5	5	5	2	5	5	42	87
E27	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	1	2	2	2	3	13	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	28	66
E28	4	1	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	1	2	2	2	3	13	3	2	2	2	2	4	4	3	3	3	28	66
E29	4	1	3	2	5	2	1	2	4	1	1	1	17	5	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	1	5	5	3	3	1	22	51
E30	4	1	3	2	4	4	3	3	5	4	3	3	29	5	3	2	2	3	5	20	4	3	3	3	2	5	5	3	3	4	35	84
E31	4	2	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	27	4	4	3	3	3	3	20	4	2	4	3	3	5	5	4	4	3	37	84
E32	1	1	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	2	2	2	3	4	16	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	33	76
E33	2	2	1	4	4	5	4	4	5	4	3	3	32	5	5	1	2	4	4	21	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4	32	85
E34	3	1	3	1	4	5	4	4	5	4	3	3	32	5	5	1	2	4	4	21	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4	32	85
E35	3	2	3	1	4	5	4	4	5	4	3	3	32	5	5	1	2	4	4	21	4	3	2	2	2	5	5	3	2	4	32	85
E36	4	1	3	2	4	5	4	5	5	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	98
E37	4	1	3	2	4	3	3	5	4	4	3	3	29	5	4	3	4	4	5	25	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	43	97
E38	3	1	2	1	5	2	1	1	4	4	2	2	21	5	3	1	1	1	1	12	3	3	4	2	1	5	5	1	1	5	30	63
E39	2	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	3	3	2	4	21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	99

E40	3	1	3	1	3	4	3	2	4	4	3	3	26	2	1	2	1	1	2	9	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	33	68
E41	4	1	3	2	5	3	3	5	5	5	5	5	36	5	3	3	1	3	5	20	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	42	98
E42	4	1	2	2	4	4	3	2	4	4	3	2	26	4	3	2	2	2	4	17	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	32	75
E43	3	2	2	1	4	3	3	4	5	4	3	3	29	5	4	3	3	3	4	22	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	41	92
E44	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	119
E45	3	1	1	2	5	4	4	3	5	4	3	3	31	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	42	95
E46	4	1	3	2	4	4	3	3	5	4	5	3	31	4	4	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	96
E47	4	1	3	2	4	4	3	3	5	4	5	3	31	4	4	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	96
E48	4	1	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	34	77
E49	4	1	3	1	4	4	4	4	5	4	2	3	30	3	1	4	1	3	4	16	5	3	5	3	2	5	5	4	5	5	42	88
E50	4	1	3	1	5	4	4	2	5	5	3	3	31	4	4	1	2	1	4	16	4	3	4	4	4	2	5	3	4	5	38	85
E51	4	1	3	1	5	4	4	3	5	4	4	4	33	4	4	3	2	3	3	19	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	38	90
E52	4	1	3	2	5	4	3	3	5	3	3	3	29	5	1	1	1	3	5	16	5	2	5	3	5	5	5	2	5	5	42	87
E53	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	4	3	3	2	4	21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	99
E54	3	1	3	1	3	4	3	2	4	4	3	3	26	2	1	2	1	1	2	9	4	3	3	3	1	4	4	3	4	4	33	68
E55	3	1	3	1	5	3	3	5	5	5	5	5	36	5	3	3	1	3	5	20	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	42	98
E56	4	1	3	1	4	4	3	2	4	4	3	2	26	4	3	2	2	2	4	17	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	32	75
E57	4	1	3	1	4	3	3	4	5	4	3	3	29	5	4	3	3	3	4	22	5	5	5	4	4	4	5	4	2	3	41	92
E58	4	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	119
E59	4	1	3	1	5	4	4	3	5	4	3	3	31	4	4	4	3	3	4	22	4	3	4	4	5	5	5	3	4	5	42	95
E60	3	1	3	2	4	4	3	3	5	4	5	3	31	4	4	3	3	3	3	20	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	96



**GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC**  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC  
 Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega  
 UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
 ÁREA DE INVESTIGACION



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**INFORME N° 042- 2022- A. I-HRGDV-ABANCAY.**

**A** : Mg Iris Antonieta Loayza Rojas.  
**RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE DOCENCIA E INVESTIGACION**

**DE** : Blgo. Aquiles Cárdenas Gutiérrez.  
**RESPONSABLE DEL AREA DE INVESTIGACION.**



**ASUNTO: REMITO PROVEIDO**  
**REFERENCIA: Solicitud N°6657 -2022**  
**FECHA : Abancay 20 de octubre del 2022.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para remitirle el proveido de la solicitud N°6657 derivada al área de investigación presentada por la señorita SONIA MARILUZ PEÑA MARQUEZ, Estudiante de la UNIVERSIDAD PARTICULAR CESAR VALLEJO, identificada con DNI N° 41232822, presentada dicho documento con fecha 10 de octubre del 2022, quien solicita realizar la ejecución de proyecto titulado “Liderazgo y Comunicación asertiva en el personal de Neonatología de un hospital público. Abancay-Peru,2022”, se autoriza dicha solicitud en coordinación con el secretario del Comité de Ética en investigación de la Institución, para que la interesada pueda realizar el trabajo de investigación en base a los protocolos éticos establecidos en la RM N°233-2020-MINSA, dándole las facilidades correspondiente de acuerdo a su solicitud, quedando como compromiso y pendiente la regularización de cualquier documento que pudiera existir y/o cuando el comité de ética de la institución lo solicite una vez que ejerza sus funciones quedando pendiente el pago de derecho de dicha actividad acuerdo al TUPA de la institución.

Es todo cuanto informo a usted, para los fines que estime conveniente y consideración.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURIMAC  
 HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA  
 Mg. Iris Antonieta Loayza Rojas  
 Responsable de la Unidad de Docencia e Investigación

GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC  
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURIMAC  
 HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DÍAZ DE LA VEGA  
 Blgo. Aquiles Cárdenas Gutiérrez  
 CBP N° 199  
 RESPONSABLE DEL AREA INVESTIGACIÓN







# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURÍMAC  
Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega  
DIRECCIÓN GENERAL



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Abancay, 21 de octubre de 2022

## CARTA N° 113 - 2022 – DG - HRGDV-ABANCAY.

Señora:  
**SONIA PEÑA MARQUEZ**

### CIUDAD

**ASUNTO** : RESPUESTA A DOCUMENTO SOBRE AUTORIZACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

**REFERENCIA** : SOLICITUD S/N, REGISTRO 6657.

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita autorización para recolección de datos en este nosocomio, para elaboración de tesis intitulado “Liderazgo y Comunicación asertiva en el personal de Neonatología del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega”.

En ese sentido, se le brinda respuesta señalando la PROCEDENCIA; por lo que deberá efectuar la recolección de datos en coordinación con el Comité de Ética en Investigación; conforme se detalla en el Informe N° 042-2022-A.I-HRGDV-ABANCAY emitido por el Área de Investigación del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega; el cual se anexa.

Sin otro particular, me suscribo con un cordial saludo.

Atentamente,

  
**M.C. José P. Becerra Rodríguez**  
DIRECTOR GENERAL (e)  
CMP: 36967

Incluye N° 03 folios

Cc:  
Archivo

JPBR/DG  
Rossmay A.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo y comunicación asertiva en el personal de neonatología de un hospital público, Abancay – Perú, 2022", cuyo autor es PEÑA MARQUEZ SONIA MARILUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO <b>DNI:</b> 16746065 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 15-01- 2023 07:52:42

Código documento Trilce: TRI - 0489339