

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE
HOSPITALIZACIÓN EN CLÍNICA INTERNACIONAL, LIMA 2021”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS.

AUTOR: JOHRLINY, ARANDA NUÑEZ

ASESOR: Dr. LUIS A, DE LA TORRE COLLAO

LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD

Ciencias Administrativas

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Ciencias Administrativas

TITULO

“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN EN CLÍNICA INTERNACIONAL- LIMA 2021”

AUTORA

BACH. Johrleny, Aranda Núñez / ORCID: 0000-0001-6552-5922

DNI: 43054273

ASESOR

Dr. Luis A, De La Torre Collao /ORCID: 0000-0001-7473-3264

DNI: 06181710

LUGAR DE EJECUCIÓN

Lima

UNIDAD DE ANÁLISIS

Enfermeras del área de Hospitalización de la Clínica Internacional, Lima

TIPO DE ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Básica no experimental, correlacional - deductivo de corte transversal, enfoque cuantitativo.

TEMA OCDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN.

JURADO:

DR. DURAN HERRERA VÍCTOR HUGO	PRESIDENTE
DR. AGUILAR LOYAGA SANTIAGO RODOLFO	SECRETARIO
DR. RUFINO ALEJOS IPANAQUÉ	VOCAL
MG. SANTURIO RAMÍREZ JUAN CARLOS	VOCAL

ASESOR:

Dr. Luis A, De La Torre Collao

N° Libro: 1

N° Folio: 88

N° de Acta de Sustentación: 016-2023-UPG-FCA-UNAC

Fecha de Aprobación de la Tesis: 25 de julio 2023.

Document Information

Analyzed document	TESIS- LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN EN CLÍNICA INTERNACIONAL- LIMA 2021.pdf (D169562608)
Submitted	2023-06-03 01:43:00
Submitted by	posgrado fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	14%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	<p>Universidad Nacional del Callao / TESIS DOCTORADO-ALICIA NEYRA-2.pdf Document TESIS DOCTORADO-ALICIA NEYRA-2.pdf (D62376453) Submitted by: enfalihemosab@hotmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com</p>	4
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION- YRAULA- YAURI.docx Document PRIMERA REVISION- YRAULA- YAURI.docx (D151692620) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com</p>	4
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / CUIDADO DE ENFERMERIA Y ESTRÉS DE LOS FAMILIARES CON PACIENTES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA 2023docx Document CUIDADO DE ENFERMERIA Y ESTRÉS DE LOS FAMILIARES CON PACIENTES EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA 2023docx (D162714878) Submitted by: jilazarot@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com</p>	2
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / CIRINEO-LAZARO-YUPANQUI-PERCEPCIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA Y SIGNOS DE ESTRÉS EN FAMILIARES DE PACIENTES DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA 2023.docx Document CIRINEO-LAZARO-YUPANQUI-PERCEPCIÓN DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA Y SIGNOS DE ESTRÉS EN FAMILIARES DE PACIENTES DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DOMINGO OLAVEGOYA, JAUJA 2023.docx (D163458941) Submitted by: jilazarot@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com</p>	1
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION- SPENCER.docx Document PRIMERA REVISION- SPENCER.docx (D154563366) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com</p>	2
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / García y Estrada -TESIS FINAL.docx Document García y Estrada -TESIS FINAL.docx (D119955401) Submitted by: fcs.posgrado@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com</p>	2



DEDICATORIA.

Consagro esta tesis a mis dos angelitos que desde el cielo iluminan mi camino y me dan la fuerza y sabiduría, para lograr cada uno de mis objetivos. A mis hermanos por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la sabiduría y el conocimiento para lograr todas mis metas, así mismo a mis angelitos que desde el cielo me cuidan e iluminan mi camino, también a mis estimados hermanos por siempre estar a mi lado compartiendo mis triunfos, y jamás dejarme sola; además agradezco a mi senséi porque siempre tiene algo que enseñarme y nunca suelta mi mano , hace que me llene de fortaleza y logre cumplir cada uno de mis sueños ,finalmente agradezco a mi asesor el Dr. Luis de la Torre Collao, por la paciencia y todas sus enseñanzas en el transcurso del desarrollo de mi investigación

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1 Descripción de la realidad problemática	8
1.2 Formulación del problema.....	9
1.3 Delimitantes de la investigación.....	11
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes de la investigación	12
2.2 Bases Teóricas	16
2.3 Marco conceptual	19
2.4 Definición de términos básicos.....	21
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	22
3.1.2 Hipótesis general	22
3.1.3 Hipótesis específicas.....	22
3.2.1. Operacionalización de la variable liderazgo	23
3.2.1. Operacionalización de la variable desempeño laboral.	24
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	25
4.1 Diseño metodológico.....	25
4.2 Método de investigación.....	25
4.3 Población y muestra.....	26
4.4 Lugar de estudio	27
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	27
4.6 Análisis y procesamiento de datos.....	28
V. RESULTADOS	29
5.1 Resultados descriptivos.....	29
5.2. Resultados inferenciales.....	35
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
VII. CONCLUSIONES	44
VIII. RECOMENDACIONES	45
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	46
ANEXOS	52
MATRÍZ DE CONSISTENCIA.....	53
CUESTIONARIO DE LIDERAZGO	54
CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.....	55

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	56
BASE DE DATOS DEL SPSS	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: Confiabilidad de la variable liderazgo	28
Tabla 4.2: Confiabilidad de la variable desempeño profesional.....	28
Tabla 4.3. Confiabilidad de ambas variables	28
Tabla 5.1: Descripción de la variable independiente y la primera dimensión	29
Tabla 5.2: Descripción de la variable independiente y la segunda dimensión.....	30
Tabla 5.3: Descripción de la variable independiente y la tercera dimensión.....	31
Tabla 5.4: Descripción de la variable dependiente y la primera dimensión	32
Tabla 5.5: Descripción de la variable dependiente y la segunda dimensión.....	33
Tabla 5.6 Descripción de la variable dependiente y la tercera dimensión.....	34
Tabla 6.1: Correlación entre el liderazgo y el desempeño profesional.....	37
Tabla 6.2: Correlación entre el liderazgo y el cumplimiento del trabajo.....	38
Tabla 6.3: Correlación entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo	39
Tabla 6.4: Correlación entre el liderazgo y la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales.	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

Gráfico 5.1: Descripción de la variable independiente y la primera dimensión.....	29
Gráfico 5.2: Descripción de la variable independiente y la segunda dimensión.....	30
Gráfico 5.3: Descripción de la variable independiente y la tercera dimensión.....	31
Gráfico 5.4: Descripción de la variable dependiente y la primera dimensión.....	32
Gráfico 5.2.1 Pruebas de normalidad.....	35
Gráfico 5.2.2: Pruebas de normalidad.....	36

RESUMEN.

El actual estudio de investigación: “Liderazgo y su relación con el Desempeño profesional del personal de enfermería del área de hospitalización en Clínica Internacional- Lima 2021”. El tipo de investigación fue básica correlacional la metodología usada en este estudio fue de: Tipo no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo. Cuyo objetivo principal fue establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

Del mismo modo, para lograr este estudio se trabajó con el total de la población equivalente a 45 enfermeras del área de Hospitalización además se aplicó dos encuestas cada una con 17 ítems, para evaluar los dos cambiantes de estudio. Con relación a los resultados obtenidos se encontró, que el nivel de correlación es de 0.730 esto representa que poseen una correlación positiva alta. Al mismo tiempo, al tener una significancia de $p=0,00 < 0.05$ rechazamos la H_0 y aceptamos la H_1 .

Finalmente concluyo que existe relación entre el liderazgo y el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional - Lima 2021.

Palabras clave: *Liderazgo, Desempeño profesional, Enfermera.*

ABSTRACT

The current research study: "Leadership and its relationship with the professional performance of nursing staff in the hospitalization area at the International clinic -Lima 2021". The type of research was basic correlational, the methodology used in this study was: Non-experimental, cross-sectional type, quantitative approach. Whose main objective was to establish the relationship between leadership and professional performance of nursing staff in the hospital area at the International Clinic -Lima 2021.

In the same way, to achieve this study, we worked with the total population equivalent to 45 nurses from the Hospitalization area. In addition, two surveys were applied, each with 17 items, to evaluate the two study variables. In relation to the results obtained, certainty was found, that the level of correlation is 0.730, this represents that they have a high positive correlation. At the same time, having a significance of $p=0.00 < 0.05$, we reject H_0 and accept H_1 .

Finally, I conclude that there is a relationship between leadership and the professional performance of nursing staff in the hospitalization area at the International Clinic - Lima 2021.

Keywords: Leadership, Professional performance, Nurse.

INTRODUCCIÓN.

Según Echevarría (2021), aduce: El entorno profesional está repleto de indecisión e inseguridad, las entidades de salud están forzados a implantar estrategias con el propósito de generar flexibilidad del horario de trabajos, ya que el aumento de actividad mental, física y los cambios de tareas han dado lugar a distintas complicaciones de salud y prosperidad de aquellos profesionales, perturbando la eficacia del ejercicio profesional.

Según Gómez (2019), refieren. El Liderazgo es el proceso de influir en los demás en el trabajo de equipo y trabajando duro de esa manera alcanzar los objetivos.

Según Arriaga (2019) las compañías más triunfantes en el plano internacional invierten cuantioso tiempo y recursos para lograr buenos resultados profesionales, de esta manera la innovación y la productividad puedan desarrollarse en los colaboradores. Como expresa Chiavenato (2018) Desempeño es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos fijados para alcanzar las metas mediante las estrategias establecidas, y así obtener el desempeño de las habilidades que tiene cada colaborador.

El sector salud requiere de liderazgo para avanzar hacia sistemas basados en la Atención Primaria de Salud (APS.) El liderazgo debe centrarse en identificar los desafíos adaptativos, vincular al personal y proteger el liderazgo de las bases, al igual que debe adaptarse a los momentos y combinar las lógicas de acción del estrategia para lograr una transformación sectorial.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Dado el complejo contexto económico y geopolítico a nivel mundial, la gestión del líder cobra cada vez más importancia y se convierte en una herramienta clave en la estabilidad y desarrollo de las organizaciones. Siendo más específicos los líderes deben estar atentos a las señales de un panorama cambiante con la disposición de realizar los ajustes necesarios en sus organizaciones, siempre y cuando mantengan una visión en la que los valores sigan presentes.

Pinzón (2018). El valor de estudiar el impacto del liderazgo a nivel institucional puede ayudar al éxito administrativo y la satisfacción en los empleados, lo que lleva a sugerir la necesidad de consolidar las habilidades del liderazgo y los programas de capacitación para promover efectos superiores en las entidades de salud. Los méritos relativos del liderazgo como proceso en las empresas conducen al empoderamiento del grupo que se observa en dicho desempeño profesional de los equipos.

A nivel Nacional: Según Cruz (2019). Manifiesta que hay diferencias en cómo los líderes de las empresas se conceptúan y cómo son percibidos por las personas en sus equipos de trabajo. Mientras que los líderes se sienten democráticos y hacen que las personas cooperen o participen en los planes de acción y se sientan más afiliados, los empleados se destacan más por el estilo contundente de los jefes que retroalimentan lo que hicieron mal y las consecuencias de ello. y no lo arreglan. El 55% de los líderes de empresas peruanas crean un ambiente de trabajo poco motivador, solo el 21% de las empresas invierten en identificar y monitorear el crecimiento de sus líderes potenciales, quienes deben tener una inteligencia emocional adecuada, argumento. Hay Group.

La motivación es un factor clave para mantener al capital humano comprometidos. Según el análisis de Aptitus, los clientes internos pueden aumentar la productividad de una empresa hasta en un 20%. Para lograrlo, es imprescindible tener un líder que motive al equipo a lograr los objetivos comunes y muestre optimismo cuando dichos resultados no cumplan sus expectativas.

A nivel de la organización, los problemas que atraviesa esta institución es que no hay continuidad de los procesos, poca comunicación, faltas y tardanzas constantes asimismo poca empatía hacia los pacientes, finalmente estos problemas se ven reflejados en las evaluaciones de desempeño.

En definitiva, estos problemas me hacen reflexionar y crean la inquietud de llevar a cabo esta investigación sobre liderazgo y desempeño profesional en las licenciadas del servicio de Hospitalización en Clínica Internacional.

1.2 Formulación del problema.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021?

1.1.2. Problemas específicos

¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el cumplimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el conocimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021?

¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021?

Objetivos investigación

1.1.3. Objetivo General

- Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

1.1.4. Objetivos Específicos

- Identificar la relación entre el liderazgo y el cumplimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021.
- Establecer la relación entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021
- Precisar la relación entre el liderazgo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021.

Justificación.

Práctica.

Es importante plantear la presente disertación con el objetivo de estipular la relación entre el liderazgo y desempeño los Profesionales de Enfermería del área Hospitalaria en Clínica Internacional – Lima 2021, lo que permitirá establecer un diagnóstico real y crear estrategias que contribuyan a fomentar un liderazgo efectivo.

1.3 Delimitantes de la investigación

1.1.5. Delimitación Teórica

En la actual indagación se encontró limitaciones al momento de recolectar los datos, dado que se llevó a cabo durante la coyuntura del covid-19. Motivo por el cual se contaba con medidas de restricción como el distanciamiento social para prevenir los contagios y propagación del virus, así mismo la sobre carga laboral del personal, y su angustia por la pandemia, me dificultaba realizar las encuestas sin embargo se logró superar esas barreras logrando cumplir con mi objetivo de recolectar los datos.

1.1.6. Delimitación Temporal

La indagación se desarrolló de julio a diciembre del 2021.

1.1.7. Delimitación Espacial

El estudio se llevó a cabo dentro de las subestructuras de Clínica Internacional en las áreas de hospitalización ubicada en. Jr. Washington 1463, Lima

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

- Antecedentes Internacionales.

En Bogotá desde el punto de vista de **Avellaneda** (2019). “Liderazgo y desempeño laboral de profesionales en enfermería de un instituto”. Universidad de Santander-UNDES. El objetivo principal fue: Establecer la relación entre “Liderazgo y desempeño laboral de profesionales en enfermería en un instituto. Metodología: Estudio transversal correlativo. Se aplicó un muestreo por conveniencia a un total de 40 profesionales de enfermería. Para medir la variable rotación se desarrolló un instrumento de 25 preguntas con un índice de confiabilidad de 0,70. De igual forma, en la evaluación del desempeño se utilizó una encuesta de 21 preguntas con una confiabilidad de 0.86. Resultados de la rotación general: 59,7% indiferente, 21,8 % adecuada, 20,6 % no adecuada.

Obteniendo como resultado de la correlación (0,511) La rotación se produce cuando un servicio en particular no tiene suficiente personal. Generador de crecimiento profesional de los enfermeros, sin considerar el entorno del hogar de los trabajadores y sin incluir incentivos económicos. La evaluación de desempeño se basa en la subjetividad del evaluador. Conclusión: El desempeño laboral se calificó en general como desempeño moderado. Finalmente, no se encontró correlación significativa entre la rotación y el desempeño laboral entre los profesionales de enfermería.

Desde el punto de vista de **Molina** (2020) *Liderazgo y desempeño en la entidad de salud Chile*. El objetivo primordial fue establecer tipos de liderazgo en directores *en la entidad de salud* y desempeño examinando la relación entre ambos, mediante un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal en una muestra de 180 empleados que laboran en la entidad de salud de Chile.

La recaudación de datos se llevó a cabo a través de encuestas de liderazgo situacional y desempeño laboral. Obteniendo como resultado que el 38% es liderazgo directivo sobresaliente, en relación al desempeño laboral en general predominó el nivel medio (52%), y en términos generales, los resultados permiten concluir que se encontró una correlación positiva entre los estilos directivo, participativo y persuasivo con el desempeño laboral.

Desde la posición de **Fierro**. Ecuador (2018) *“Influencia del Liderazgo Organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Estatal península de Santa Elena”*. El objetivo central de este estudio es evaluar el nivel de influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral. Enfoque cuantitativo, descriptivo Correlacional que permiten contrastar hipótesis planteadas. La encuesta estuvo abocado a 76 colaboradores que laboraron en la planta durante el periodo 2018, cuyos resultados establecieron el bajo nivel de los directores además afecto a gran parte de los trabajadores que realizan labores administrativas, y habilidades de su desempeño laboral.

Citando a **Muñoz** (2019). En su investigación *“Liderazgo en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile.”* Cuyo objetivo analizar las relaciones entre cada estilo de liderazgo y las variables de desempeño, de interés general y factores de riesgo psicolaboral. La investigación fue exploratoria, se realizó a través de una metodología cuantitativa

descriptivo correlacional, que trató sobre la eficacia del liderazgo y desempeño de los equipos de salud. La muestra fue 208 encuestas realizadas entre funcionarios de 10 departamentos de la corporación. Los resultados alcanzados probaron que el liderazgo se correlaciona de forma altamente significativa y positiva con todas las variables de importancia general obteniendo una relación de (0,853) entre las variables de estudio. Por último, conclusiones que en la medida que aumentan las conductas hacia el liderazgo, las distintas variables estudiadas se ven favorecidas y afectadas de manera positiva.

- Antecedentes Nacionales.

En Lima según **Campos** (2020) en su indagación “Liderazgo de la gestora de Enfermeras y Desempeño de las profesionales en Enfermería en la Maternidad de Lima - 2020”. cuyo objetivo era determinar la relación del liderazgo de la gestora de enfermeras y desempeño laboral de las enfermeras en la Maternidad de Lima-2020. Cuya investigación fue cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental, aplicada y transversal. La muestra 35 enfermeras del CSMI, el muestreo fue el no probabilístico por intención.

Respecto a los resultados el autor refiere que hay relación de las variables, El 90% afirma que a mayor liderazgo de la gestora de enfermería mayor es la efectividad del desempeño asistencial, finalmente el autor concluye que: El liderazgo de la Gestora de enfermería posee una relación significativa en el desempeño laboral de las profesionales de enfermería en el la Maternidad de Lima – 2020.

Como señala en el Callao **Castro** (2020) “Liderazgo de jefas de enfermería y la relación del desempeño laboral de enfermería de los centros de salud de Villa María del Triunfo Lima- 2020” el objetivo principal fue examinar la relación del Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS Villa María del Triunfo. El tipo de investigación fue correlacional. La población fueron 80 licenciadas de enfermería y la muestra fue igual a la población.

La técnica usada fue encuesta, así mismo para la confiabilidad del instrumento se utilizó el programa estadístico alfa de Crombach 0,850, por lo cual se sostiene que el instrumento es confiable. El resultado de la prueba arrojó 0,850. Por lo cual se ratifica la hipótesis. Finalmente, el autor concluye que coexiste relación significativa del Liderazgo de la jefa de enfermería y desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de VMT.

Teniendo en cuenta a **Quintana**, (2022). *Desempeño laboral de enfermería en un hospital del Seguro Social del Callao--Perú Universidad de Manizales*. El objetivo fue determinar el nivel de desempeño según las particularidades laborales, y la influencia de la jefatura de enfermería en enfermeras del HNASS. Realizaron una investigación cuantitativo correlacional transversal. Así mismo cuya muestra estuvo conformada por 220 enfermeras.

Así mismo, se recurrió al cuestionario en la recolección de datos, obteniendo como resultados: el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. De donde se infiere: Gran parte de los profesionales de enfermería del hospital HNASS poseen desempeño suficiente, No obstante, se necesita que la gerencia del hospital efectúe estrategias así obtener un excelente desempeño.

Como expresa **Cajaleón**, (2020) en su investigación “Relación del desempeño de enfermería y el liderazgo de la enfermera jefe en los servicios de una institución de EsSalud – 2020”. Cuyo objetivo principal fue: Establecer la correspondencia del desempeño de la enfermera asistencial y el liderazgo de la enfermera jefe en los servicios de EsSalud – 2020. Cuya metodología fue descriptivo correlacional, transversal; la disertación se desplegó en el HNGAI-ESSALUD. La población muestral fue de 65 Licenciadas.

La muestra se determinó por conveniencia. El 90% de los encuestados, aducen que cuyo desempeño de la enfermera asistencial es bueno; destacando la competencia / habilidad práctica. Respecto al liderazgo que realiza la enfermera jefa, el 78% consideran que el liderazgo de la enfermera Jefe es bueno, considerando de mayor significado la dimensión de planificación, control y dirección. Finalmente, el autor concluye que: La relación de las variables se confrontó estadísticamente a través de la prueba de Chi Cuadrado = 3.841. Determinando que a medida que el liderazgo de la enfermera jefe es bueno, el desempeño de la enfermera asistencial se hace bueno.

Como señala en Lima **Quispitupa**. (2018), Señala en su disertación *“Relación entre el liderazgo de la gestora de enfermería y el desempeño en enfermería en el centro de salud José Gálvez.”*, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo de la gestora de enfermería y el desempeño laboral de enfermería en el centro de salud José Gálvez. La metodología que uso cuantitativo, descriptivo correlacional, La muestra estuvo conformada por 35 enfermeros.

Los resultados obtenidos revelan que coexiste correspondencia entre variables, en (0,845) el 58% tienen alto nivel de desempeño en correlación a un alto nivel de liderazgo, el 62% exhibe un nivel regular, así mismo el 55% asienta bajo nivel, el 69 % refiere que a mayor liderazgo de la gestora de enfermería tienen un sobresaliente desempeño. Finalmente, el autor concluyo que: El liderazgo de la Gestora se correlaciona en forma directa y significativa con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud.

2.2 Bases Teóricas.

- Teoría del liderazgo de los grandes hombres: Esta teoría forma parte de la primera etapa en la evolución del liderazgo que domino la mayor parte del siglo XX, Los investigadores de este período apoyaron la creencia de que los líderes nacen en lugar de hacerse. Por lo tanto, también se llama la Teoría del Gran Hombre. fue propuesta por Thomas Carlyle. (Gorrochotegui, 2007)

- Teoría de rasgos: Tiene su origen desde los años 1900, aunque tuvo un declive en 1960, hasta 1970 debido al apogeo del enfoque conductual. Esta escuela se ensambla en la identificación de los líderes a través de un análisis de las cualidades que los distinguen de los seguidores y les permiten asegurar un liderazgo efectivo en todas las situaciones. (García, 2015)

- Teoría del comportamiento: Se originó 1940, y tuvo su mayor actividad para las décadas de 1950. Esta teoría se centró en el análisis y diferenciación del líder, su posición se encuentra con la observación. Del comportamiento para adaptarse a estilos de liderazgo como los propuestos por Lewin en 1951 y por Likert en 1961, reflejando las habilidades del líder medido en su grado de

negociación, equidad, generación de Compromiso, Dominio compartido, Comunicación, Delegación, Inspiración, Innovación, integración, colaboración, coordinación, trabajo en grupo entre otros (García, 2015).

- Enfoque o escuela de contingencia (1960 y ha tenido vigencia hasta los años 2000.) En este sentido, la hipótesis que recomienda esta línea de pensamiento es contar con un líder que tiene tarea de adaptarse a la situación , analizando requisitos ambientales que enfrentan para elegir el estilo de liderazgo más apropiado según el nivel de trascendencia del caso , (Gorrochotegui, 2007), lo que implica “ conectarse emocionalmente con los trabajadores para ejercer control sobre sus puestos de trabajo a través de habilidades que les permitan decidir el estilo de liderazgo más adecuado según el nivel de preparación y madurez” (Nader, 2004)

- **Principales estilos de liderazgo en una organización.**



Fuente: Elaboración propia, fundamentado en Los líderes en el siglo XXI. Vol.7

- Distintivos que conservan los líderes.

El líder en la actualidad: El líder en la actualidad: Coexiste la necesidad de líderes que sean capaces de ejecutar los objetivos corporativos, pero también deben ser capaces de involucrar a sus equipos y discípulos en estos logros para que se sientan igualmente inspirados a hacer lo mismo con quienes están bajo su dirección o supervisión. Estas personalidades deben ser lo suficientemente creativas para diferenciar a sus empresas del resto, ya sea por sus logros, su innovación o su tecnología; Al mismo tiempo, deben ser líderes lo adecuadamente imparciales como para poder conseguir que cada colaborador obtenga de su trabajo lo que realmente necesita.

Los líderes de las organizaciones exitosas deben tener prácticas, creencias, entusiasmo, flexibilidad y reacciones que son esenciales para comprender, entender y afrontar procesos, desafíos que enfrentan sus empresas; Además, es importante que tengan estos atributos:

- Tener valor
- Tener una actitud positiva
- Elegir buenos equipos
- Tener metas propias
- Ser agradecidos
- Ser emprendedores

Por todo esto, los directivos que son líderes o que quieren serlo en sus organizaciones, deben poseer y desarrollar la mayor parte de estos atributos para ayudarles a lograr sus objetivos

2.3 Marco conceptual

- Liderazgo

El líder ostenta características que lo identifican, Bennis (2018) lo define como un visionario, capaz de anticipar estrategias generando organizaciones empresariales para lograr su máxima competitividad, aumentar la estabilidad a corto y largo plazo e influir en el impacto de un mundo más competitivo. (p.59)

Es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus objetivos. Esta facilidad está definida por la situación que se presenta (Bonifaz, 2016).

En la actualidad se infiere que el liderazgo es una habilidad que puede ser desarrollada de forma natural o puede ser entrenada, sin embargo, el líder debe cumplir con unas características especiales que debe emplear de forma eficaz, como por ejemplo la capacidad de influencia en los seguidores y otros elementos incluyendo la automotivación con el objeto de promover el interés individual de fomentar el interés colectivo (Godoy & Bresó, 2013).

Para Senge, (2010) argumenta que las dimensiones que influyen en el liderazgo son: Conducción, Motivación al Logro y Autonomía, asimismo, cabe señalar que para cada dimensión se propusieron indicadores, en la situación Conducción: claridad, ambiente de confianza, reconocimiento de su labor, apoyo en el trabajo. En la misma línea para motivación al logro se planteó: Logro de objetivos, estímulo a los trabajadores, comunica con el ejemplo, anima a los trabajadores, identidad en la institución de la misma forma para autonomía se contempló: esfuerzo e integración, manejo de recursos, nuevos enfoques, innovación.

Finalmente, en base en la información obtenida en la revisión literaria, se puede aducir que el liderazgo es muy importante para guiar a una organización hacia metas estratégicas porque tienen un gran impacto en los colaboradores, porque una visión se logra a través del aporte y el compromiso de los cuales beneficia a ambos empresa y clientes internos.

Desempeño profesional

Laza (2012) El desempeño profesional esta es una forma en que cada empleado ejecuta sus tareas. La motivación le permite desarrollar la realidad y el éxito de la organización además el recurso humano es considerado como un factor determinante en el rendimiento, supervisión, orientación y la excelente dirección de la tarea. En el mismo sentido Peinado. (2016) es la conducta del trabajador en la exploración de los objetivos establecidos; este compone la estrategia propia para alcanzar los objetivos.

Además, Silva, (2020) contempla que “Desempeño profesional”, conjunto de acciones llevadas a cabo por una persona capacitada durante el desarrollo de su trabajo que se manifiesta en la ejecución de las tareas asignadas y los resultados para el logro de un objetivo específico.

Milkovich, (2014). Argumenta que las dimensiones que influyen en el desempeño profesional son: Cumplimiento del trabajo, Conocimiento del trabajo y Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Además, Cabe señalar que Para cada dimensión se propusieron indicadores; en la situación de: Cumplimiento del trabajo se consideró: Conocimiento en el trabajo, Planifica actividades, Evaluación de avances, Aporta ideas.

Asimismo, para Conocimiento del trabajo se planteó: Plazo establecido, Planifica con anticipación, trabajo asignado, normas de la institución, De la misma forma para. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales: emprende actividades, realiza proyectos, logro de objetivos, cumple con el horario, responsabilidad funcional, normas de la institución, plazo establecido, resultados esperados, compromiso institucional.

2.4 Definición de términos básicos.

- Liderazgo:

Influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Gómez (2002).

- Desempeño:

Es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. La idea de desempeño suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo. Chiavenato (2009)

- Profesional:

Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social. RAE (2001)

- Enfermera:

Es la persona cuya profesión es atender pacientes hospitalizados, sujeta a la prescripción de un médico; brindando su cuidado personal y profesional. RAE (2001)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.2 Hipótesis general

El liderazgo se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.

3.1.3 Hipótesis específicas

El liderazgo se relaciona con el cumplimiento del trabajo del personal de enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.

El liderazgo se relaciona con el conocimiento del trabajo del personal de enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional Lima-2021.

El liderazgo se relaciona con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del personal de enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional Lima- 2021.

3.2.1. Operacionalización de la variable liderazgo.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		METODOLOGÍA
Liderazgo	Es la capacidad y la habilidad para influir e inspirar a otras personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de los objetivos. Bonifaz (2016) "El liderazgo es la habilidad humana que logra la unión de un grupo y lo motiva para la consecución de ciertas metas" Fullan, M. (2020)	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 17 ítems, tres dimensiones y 15 indicadores en una escala ordinal tipo Likert, a 45 enfermeras del área de hospitalización de la clínica internacional, a través del cual se podrá realizar un diagnóstico interno de las situaciones y expectativas del liderazgo en la clínica internacional. Bonifaz, (2016) & Fullan, (2020)	Conducción	Claridad	1.	El Jefe de enfermería nos escucha y nos habla con claridad.	Tipo: Cuantitativo Diseño: no experimental corte transversal, Correlacional.
				Ambiente de confianza	2.	Fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.	
				Reconocimiento de su labor	3.	Los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor.	
				Apoyo en el trabajo	4.	Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.	
					5.	Analiza los problemas antes de actuar.	
				Analiza los problemas	6.	Facilita a que los demás vean las oportunidades de trabajar en equipo.	
			Motivación al logro	Logro de objetivos	7.	Considera al personal como fuente de aportaciones y generaciones de ideas para el logro de objetivos.	Instrumentos. Cuestionarios. Técnica: encuestas
				Estímulo a los trabajadores	8.	Estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su trabajo diario.	
				Comunica con el ejemplo	9.	Comunica con el ejemplo lo que piensa y lo que dice (ejemplo si hay que ser puntual, él es el primero)	
				Anima a los trabajadores	10.	Anima a los trabajadores a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.	
				Identidad en la institución	11.	Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y sentido por los trabajadores.	
			Autonomía	Coherencia	12.	Reconoce la importancia de su cargo y no huye responsabilidades	Escala Ordinal Tipo Likert 1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Siempre 5) Casi Siempre
				Esfuerzo e integración	13.	Es coherente lo que dice con lo que hace.	
				Manejo de recursos	14.	Considera que hay constantes esfuerzos de integración.	
				Nuevos enfoques	15.	Existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.	
				Innovación	16.	Alienta a innovar para mejorar mi trabajo.	
				Nuevos enfoques	17.	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.	

Fuente elaboración propia.

3.2.1. Operacionalización de la variable desempeño laboral.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS		METODOLOGÍA
Desempeño profesional	<p>Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos Peinado, M. (2016)</p> <p>El conjunto de acciones que realiza una persona capacitada durante el desarrollo de su ejercicio, que se manifiestan en el proceso de cumplimiento de las funciones asignadas y en sus resultados, para alcanzar un fin determinado Silva, J. (2020)</p>	<p>La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario con 17 ítems, tres dimensiones y 15 indicadores en una escala de Likert, a 45 enfermeras del área de hospitalización de la clínica internacional, a través del cual se podrá realizar un diagnóstico interno de las situaciones y expectativas del desempeño profesional en la clínica internacional. Peinado. (2016) & Silva, J (2020)</p>	Cumplimiento del trabajo	Conocimiento en el trabajo	1.	Demuestra amplios conocimientos en el trabajo.	<p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: no experimental corte transversal, Correlacional.</p> <p>Instrumentos. Cuestionarios.</p> <p>Técnica: encuestas</p> <p>Escala Ordinal Tipo Likert</p> <p>1) Nunca 2) Casi Nunca 3) A veces 4) Siempre 5) Casi Siempre</p>
				Planifica actividades	2.	Planifica con anterioridad las actividades a realizar.	
				Evaluación de avances	3.	Evalúa continuamente avances y logros.	
				Aporta ideas	4.	Aporta ideas para la consecución de objetivos.	
			Conocimiento del trabajo	Plazo establecido	5.	Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos demostrando iniciativa.	
				Planifica con anterioridad	5.	Planifica con anterioridad las actividades a realizar.	
				Trabajo asignado	6.	Cumple con retraso el trabajo asignado	
				Normas de la institución	7.	Demuestra compromiso con las metas de la institución	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Emprende actividades	8.	Emprende actividades sin esperar que le indiquen	
				Realiza proyectos	9.	Realiza proyectos de mejoras en la institución	
				Logro de objetivos	10.	Contribuye con aportes al logro de los objetivos institucionales	
				Cumple con el horario	11.	Cumple con el horario de trabajo establecido	
				Responsabilidad funcional	12.	Asume con responsabilidad las funciones encomendadas	
				Normas de la institución	13.	Cumple con las normas de la institución	
				Plazo establecido	14.	Realiza los trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes del plazo fijado	
				Resultados esperados	15.	Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo	
				Compromiso institucional	16.	Muestra compromiso con la institución	
Compromiso institucional	17.	Realiza sus funciones con dedicación					

Fuente elaboración propia.

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO.

4.1 Diseño metodológico.

Indagación es básica, cumple con el propósito fundamental de ampliar conocimientos sobre el fenómeno o variable estudiada. (Hernández,2014, p.25). Asimismo, aporta conocimientos y da a conocer la relación que hay entre el liderazgo y el desempeño profesional.

Investigación Correlacional: el investigador da a conocer la relación que coexiste entre dos o más variables de una muestra. (Hernández,2016, p.94). La indagación es correlacional, puesto que detalla la relación entre las variables.

No experimental: La investigación se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (Hernández, 2014, p.155). La indagación es de diseño no experimental, porque la investigación se levanta sin interposición directa en ninguna de las variables.

Transversal: se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único (Liu, 2008 & Tucker,2004) Correlacional: Describe la relación entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández, 2015, p.158). En definitiva, se recolecta datos y se describe la relación entre dichas variables del estudio.

4.2 Método de investigación.

Cuantitativo-deductivo, considerando que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías (Hernández, 2015, p.5). Es decir, la información recaudada mediante los cuestionarios nos da a conocer el valor de significancia.

4.3 Población y muestra.

Teniendo en cuenta a Lepkowski, (2008) Población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Así mismo, la población objeto de estudio estuvo conformada por 45 enfermeras del servicio de hospitalización en Clínica Internacional-Lima.

Hernández, (2014) afirma “La muestra” es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. (p.174) Por consiguiente, teniendo en cuenta que la población es pequeña (45 enfermeras), tome toda la población, la cual es denominada muestra censal. En la opinión de Espinoza (2010), considera “Muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123).

De modo que la elección del muestreo fue no probabilística, por conveniencia contemplando dichos criterios de inclusión y exclusión. según Battaglia, (2009). “Muestras no probabilística”, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las razones asociadas con las particularidades de la investigación.

Peculiaridades de la Población:

- Profesionales de Enfermería
- Ambos sexos
- Que laboren en Hospitalización
- Que aceptaron participar en el estudio a través del consentimiento informado.

Criterio de excepción:

- Personal que se encuentre con licencia por salud o capacitación.

4.4 Lugar de estudio

Este estudio se efectuó en: Clínica Internacional -Lima, ubicada en Jr. Washington 1463 Cercado de Lima. El periodo de estudio fue en los meses de julio a diciembre 2021, se aplicaron los cuestionarios a los 45 Profesionales de Enfermería.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.

Se utilizó la técnica de la encuesta a fin de indagar la opinión de los trabajadores sobre el liderazgo y desempeño profesional en los servicios de hospitalización de Clínica Internacional Lima. La encuesta es una técnica de investigación que permite obtener información en forma eficaz (López, 2017).

Plan de actividades para la recolección de datos

- Se solicitó permiso a la jefa de enfermeras.
- Seleccione a los Profesionales de Enfermería que formaron parte del estudio.
- Aplicación del consentimiento informado
- Aplicación de ambos cuestionarios
- Control de calidad de las encuestas

Instrumentos para la recolección de la información

En la presente indagación se utilizó como instrumento el cuestionario para ambas variables cada uno cuenta con 17 ítems y 3 dimensiones, con su relativa escala de medición donde:1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces ,4) Casi siempre,5) Siempre. Para la variable (1) el nombre del instrumento: cuestionario de liderazgo, para la variable (2) el nombre del instrumento desempeño profesional estuvo dirigido a los Profesionales de Enfermería de Clínica Internacional- Lima. La aplicación de los cuestionarios tuvo una duración de 12 a 16 minutos aproximadamente.

4.6 Análisis y procesamiento de datos.

Los datos recopilados fueron tabulados a través del programa estadístico spss 25, obteniendo una base de datos a partir del cual se inició el análisis de los mismos, además se utilizó el coeficiente alfa de Crombach para medir la fiabilidad de los instrumentos. De esta forma se presentará a través de gráficos los resultados obtenidos, luego se realizará las respectivas interpretaciones, utilizando un lenguaje sencillo.

TABLA 4.1: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE LIDERAZGO.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,797	17

Se aprecia que la confiabilidad de los ítems de medición de la variable independiente es alta por lo que existe confianza de medición.

TABLA 4.2: CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,881	17

Asimismo, como complemento, tenemos que la confiabilidad de los ítems de la variable dependiente también es bastante alta.

TABLA 4.3. CONFIABILIDAD DE AMBAS VARIABLES

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
,909	34

Finalmente, la confiabilidad total del instrumento es bastante amplia por lo que afirmamos que el instrumento utilizable es correcto.

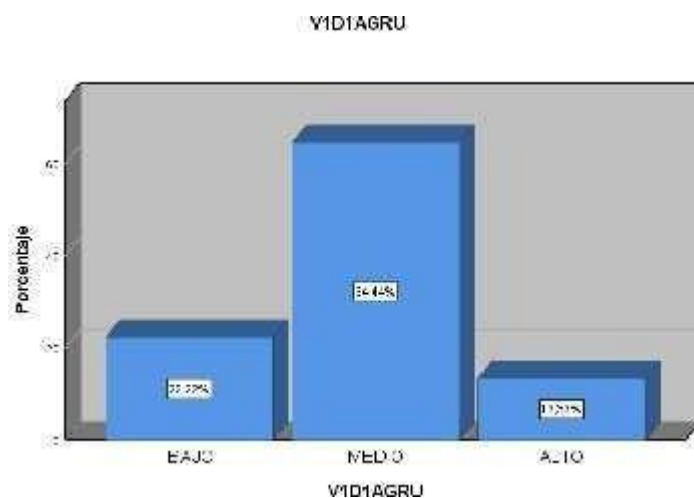
V. RESULTADOS

5.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS

TABLA 5.1: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y LA PRIMERA DIMENSIÓN.

		VIDIAGRU			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	22,2	22,2	22,2
	MEDIO	29	64,4	64,4	86,7
	ALTO	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.1: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y LA PRIMERA DIMENSIÓN.

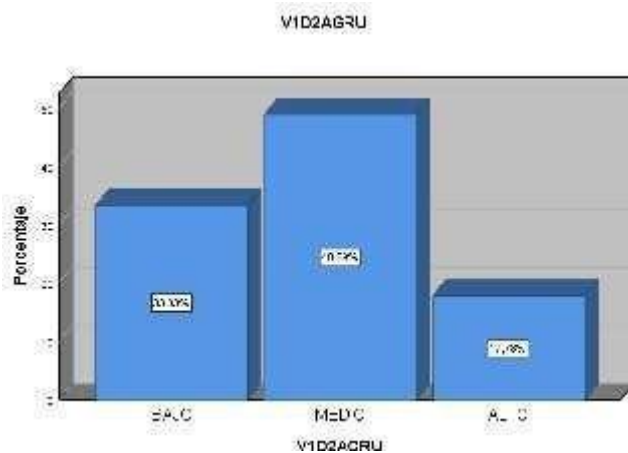


En la tabla y gráfico 5.1. Se aprecia que el liderazgo a través de la conducción de los recursos humanos, se consideran importantes, esto posee una aceptación alta del 77% aproximadamente por parte de los entrevistados.

TABLA 5.2: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y LA SEGUNDA DIMENSIÓN.

		V1D2AGRU			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	15	33,3	33,3	33,3
	MEDIO	22	48,9	48,9	82,2
	ALTO	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.2: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y LA SEGUNDA DIMENSIÓN.

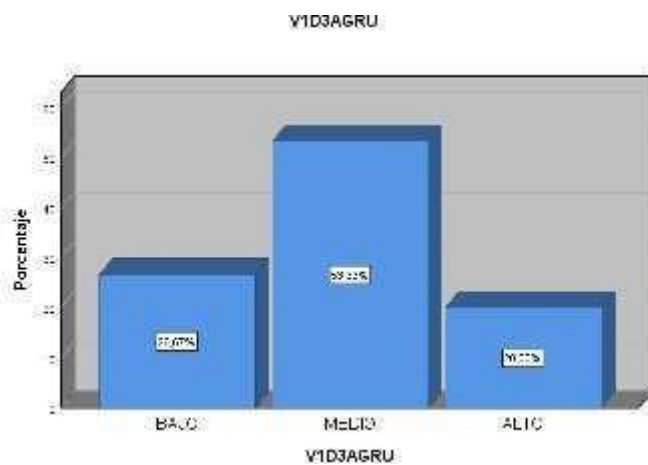


En la tabla y gráfico 5.2 se evidencia que la motivación es importante en el logro de los objetivos y en el desarrollo de las actividades empresariales, esto se demuestra con el 66.7% de las impresiones de los entrevistados.

TABLA 5.3: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y LA TERCERA DIMENSIÓN.

		V1D3AGRU			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	26,7	26,7	26,7
	MEDIO	24	53,3	53,3	80,0
	ALTO	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.3: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE Y LA TERCERA DIMENSIÓN.

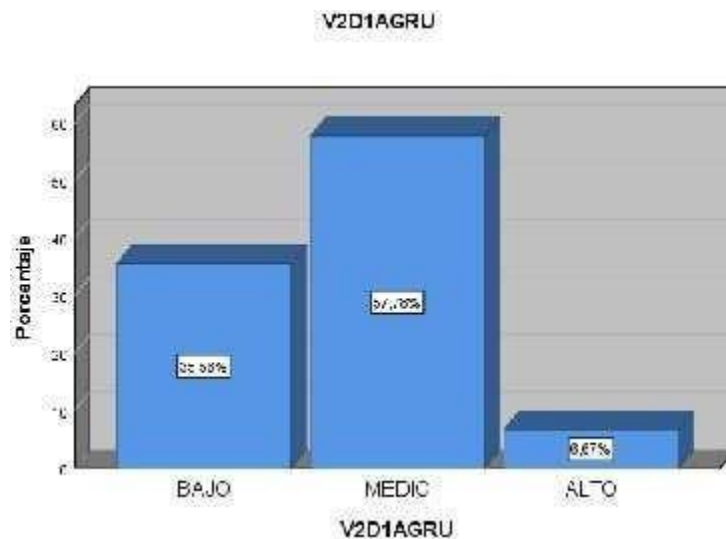


En la tabla y grafico 5.3 se observa que el 73% de los entrevistados consideran que la autonomía siempre será importante para el desarrollo de las actividades operativas y estratégicas de la institución.

TABLA 5.4: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y LA PRIMERA DIMENSIÓN.

		V2D1AGRU			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	16	35,6	35,6	35,6
	MEDIO	26	57,8	57,8	93,3
	ALTO	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

GRÁFICO 5.4: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y LA PRIMERA DIMENSIÓN.

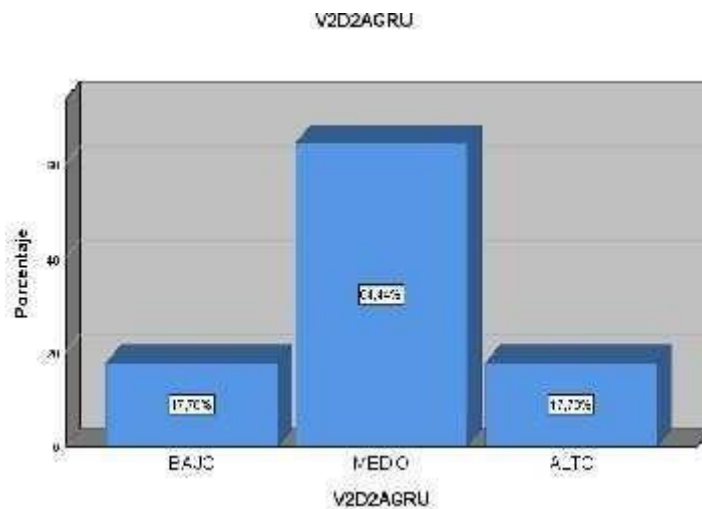


Así mismo en la tabla y grafico 5.4 se observa que, en efecto, el cumplimiento del trabajo es importante con un 64.5% aunque algunos no lo perciben como tal o no lo saben diferenciar.

TABLA 5.5: DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y LA SEGUNDA DIMENSIÓN.

		V2D2AGRU			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	17,8	17,8	17,8
	MEDIO	29	64,4	64,4	82,2
	ALTO	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Gráfico 5.5: Descripción de la variable dependiente y la segunda dimensión.

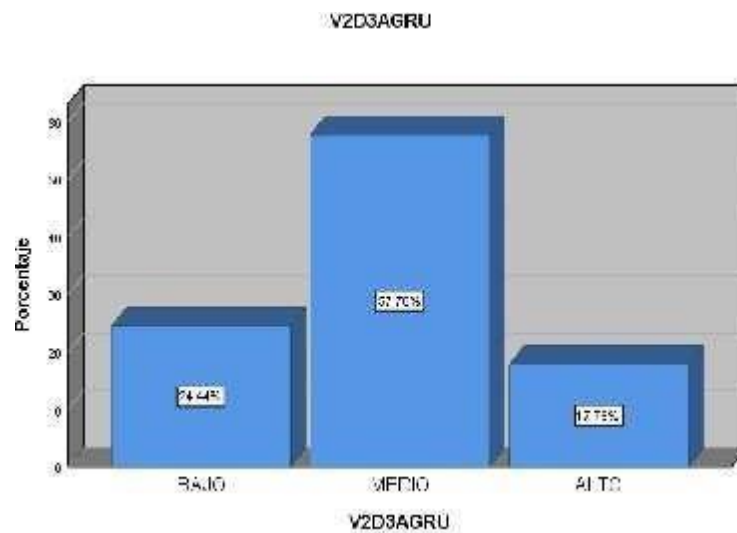


Del mismo modo en la tabla y gráfico 5.5 se observa a los factores operativos como el conocimiento del trabajo tienen una relación importante con el desempeño profesional lo cual se demuestra con el 81% de la impresión de los entrevistados.

TABLA 5.6 DESCRIPCIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE Y LA TERCERA DIMENSIÓN.

		V2D3AGRU			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	11	24,4	24,4	24,4
	MEDIO	26	57,8	57,8	82,2
	ALTO	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Gráfico 5.6 Descripción de la variable dependiente y la tercera dimensión.



En el mismo sentido en la tabla y figura 5.6 se observa que la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales es importante en el desempeño profesional de los responsables de cada una de las áreas de la institución, el 75% lo expresan con sus respuestas.

5.2. RESULTADOS INFERENCIALES.

TABLA 5.2.1 PRUEBA DE NORMALIDAD

H_0 : L a t u d ó n n
 H_1 : L a n t u d ó n n

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,088	45	,200*	,974	45	,396
V2	,100	45	,200*	,974	45	,389
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

GRÁFICO 5.2.1 PRUEBAS DE NORMALIDAD

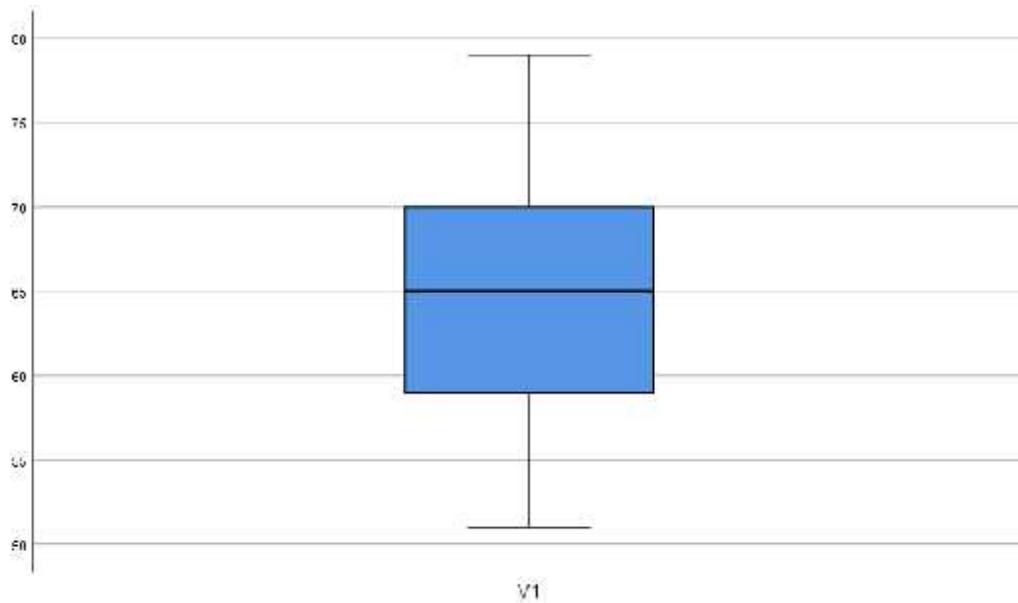
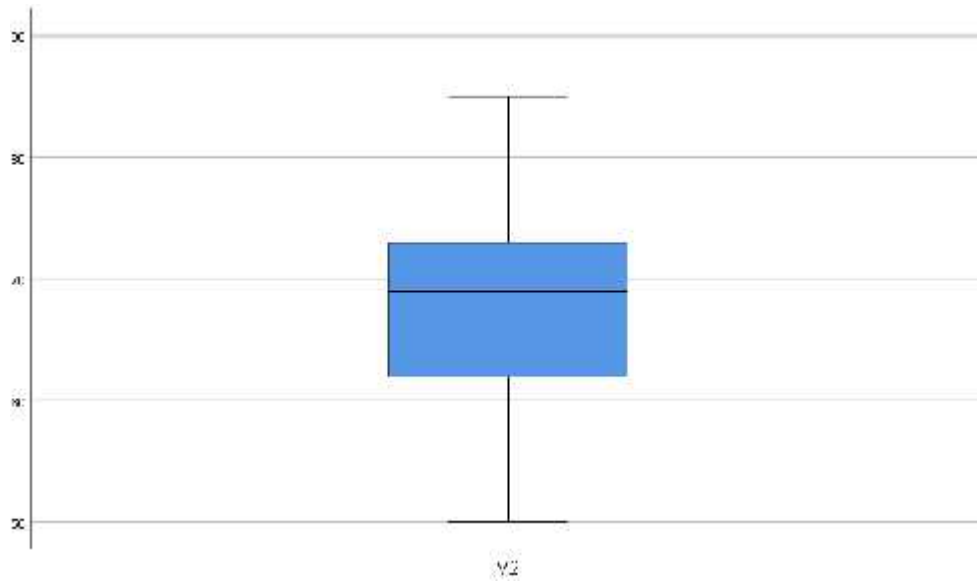


GRÁFICO 5.2.2: PRUEBAS DE NORMALIDAD



De igual manera como se observa en la tabla 5.2.1 y los gráficos 5.2.1.y el grafico 5.2.2 que para la prueba de hipótesis respectiva se procedió a la aplicación del test de Shapiro-Wilk con lo cual se demuestra que los datos poseen una distribución normal

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contratación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Prueba de hipótesis general.

H₁: El liderazgo se relaciona con el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.

H₀ : El liderazgo no se relaciona con el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.

TABLA 6.1: CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

Correlaciones			
		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	,730**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
V2	Correlación de Pearson	,730**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se aprecia en la tabla 6.1, el nivel de correlación es de 0.730 esto quiere decir que poseen una correlación positiva alta. Además, al tener una significancia de $p=0,00 < 0.05$ refutamos la **H₀** y admitimos la **H₁** es decir El liderazgo se relaciona con el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.

5.2 Prueba de hipótesis específicas

Primera hipótesis

H₁: El liderazgo se relaciona con el cumplimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

H₀: El liderazgo no se relaciona con el cumplimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

TABLA 6.2: CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL CUMPLIMIENTO DEL TRABAJO.

Correlaciones			
		V1D1AGR U	V2AGR U
V1D1AGR U	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
V2AGRU	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 6.2, el nivel de correlación es de 0.547 esto quiere decir que poseen una correlación positiva moderada. Además, al tener una significancia de $p=0,00 < 0.05$ refutamos la H_0 y admitimos la H_1 es decir : El liderazgo se relaciona con el cumplimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

Segunda hipótesis

H₁: El liderazgo se relaciona con el conocimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

H₀: El liderazgo no se relaciona con el conocimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

TABLA 6.3: CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y EL CONOCIMIENTO DEL TRABAJO

Correlaciones			
		V1D2AGR U	V2AGR U
V1D2AGR U	Correlación de Pearson	1	,459**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	45	45
V2AGR U	Correlación de Pearson	,459**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla, el nivel de correlación es de 0,459 esto quiere decir que poseen una correlación positiva moderada. Además, al tener una significancia de $p=0,00 > 0.05$ admitimos la H_1 y refutamos la H_0 es decir El liderazgo se relaciona con el conocimiento del trabajo del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

Tercera hipótesis

H₁: El liderazgo se relaciona con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

H₀: El liderazgo no se relaciona con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

TABLA 6.4: CORRELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO Y LA RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES LABORALES.

Correlaciones			
		V1D3AGR U	V2AGR U
V1D3AGR U	Correlación de Pearson	1	,529**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	45	45
V2AGRU	Correlación de Pearson	,529**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	45	45

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se observa en la tabla 6.4, el nivel de correlación es de 0.529 esto quiere decir que poseen una correlación positiva moderada. Además, al tener una significancia de $p=0,00 < 0.05$ refutamos la H_0 y admitimos la H_1 es decir que: El liderazgo se relaciona con la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.

6.1 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Con relación a los resultados como se evidencia en la tabla y grafico 5.1. Se aprecia que el liderazgo a través de la conducción de los recursos humanos, se consideran importantes, esto posee una aceptación alta del 77% aproximadamente por parte de los entrevistados. Como afirma Senge (1990) Existe liderazgo cuando los individuos dejan de ser víctimas de las situaciones y previenen enérgicamente en la instauración de nuevos contextos.

Del mismo modo en la tabla y grafico 5.2 se evidencia que la motivación es importante en el logro de los objetivos y en el desarrollo de las actividades empresariales, esto se demuestra con el 66.7% de las impresiones de los entrevistados. Para culminar En la tabla y grafico 5.4 se observa que el 73% de los entrevistados consideran que la autonomía siempre será importante para el desarrollo de las actividades operativas y estratégicas de la institución. como afirma maxwell. (2005) "Los buenos líderes son quienes logran que los grupos y equipos de trabajo que dirigen desempeñen un rendimiento superior".

Respecto a la hipótesis general Como se aprecia en la tabla 6.1, el nivel de correlación es de 0.730 esto quiere decir que poseen una correlación positiva alta entre el liderazgo y el desempeño profesional personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021. Además, al tener una significancia de $p=0,00 < 0.05$. se rechaza la H_0 : y se acepta la H_1 . Coincidiendo con **Muñoz**, (2019). En su investigación "*Liderazgo en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile.*"

Quien concluyo que en la medida que aumenta las conductas hacia el liderazgo, las distintas variables estudiadas se ven favorecidas y afectadas de manera positiva. Los resultados obtenidos indicaron que el liderazgo se

correlaciona de manera altamente significativa y positiva con todas las Variables de importancia general obteniendo correlación = 0,853 entre las variables de estudio.

En relación a la primera hipótesis específica se asevera que preexiste relación significativa entre el liderazgo y el cumplimiento del trabajo de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021. Puesto que el nivel de correlación es de 0.547 esto quiere decir que poseen una correlación positiva moderada. Además, al tener una significancia de $p=0,00 < 0.05$ se rechaza la H_0 : y se acepta la H_1 . Así mismo concordando con **Castro** (2020) “Liderazgo de jefas de enfermería y la relación del desempeño laboral de enfermería de los centros de salud de Villa María del Triunfo Lima- 2020”

El autor concluyo que coexiste relación significativa del Liderazgo de la jefa de enfermeras y desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de VMT. Obteniendo una correlación de (0,850) entre ambas variables. el autor concluyo que coexiste relación significativa del Liderazgo de la jefa de enfermeras y desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de VMT.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se observa que coexiste relación significativa entre liderazgo y el conocimiento del trabajo en la Clínica Internacional Sede Lima 2021. Cuya correlación es de 0,459 esto quiere decir que asientan una correlación positiva moderada. Asimismo, al tener una significancia de $p=0,00 > 0.05$ se rechaza la H_0 : y se acepta la H_1 . En tal sentido coincido. **Quispitupa**. (2018), Señala en su disertación “Relación entre el liderazgo de la gestora de enfermería y el desempeño laboral de enfermería del centro de salud José Gálvez.”, Finalmente, el autor concluyo que: El liderazgo de la Gestora se correlaciona en forma directa y significativa con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud, dado que el 69% refiere que a mayor liderazgo de la gestora de enfermería tienen un alto desempeño.

Finalmente, en la tercera hipótesis específica se aduce que existe relación entre el liderazgo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en

la Clínica Internacional -Lima 2021. Por todo esto el nivel de correlación es 0.529 lo cual significa que poseen una correlación positiva moderada. Más aun, al haber una significancia de $p=0,00 < 0.05$ se rechaza la H_0 : y se acepta la H_1 . En tal sentido concuerdo con Avellaneda, (2019). "Liderazgo y desempeño laboral de profesionales en enfermería de un instituto" Universidad de Santander-UNDES. Para culminar, el autor concluyo: El desempeño laboral se calificó en general como desempeño moderado.

6.2 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigente.

Durante el transcurso de la indagación desde el planteamiento del problema hasta la presentación y difusión del informe final, siempre considere las normas éticas que certifican plasmar los resultados obtenidos de los instrumentos empleados con imparcialidad y autenticidad.

VII. CONCLUSIONES

Al utilizar el estadístico Correlación de Pearson queda determinado que preexiste relación significativa entre el liderazgo y el desempeño profesional personal de Enfermería en la Clínica Internacional-Lima 2021. El nivel de correlación es de 0.730 esto quiere decir que tienen una correlación positiva alta. Asimismo, al tener una significancia de $p=0,00 < 0.05$ refutamos H_0 y admitimos la H_1

Existe relación significativa entre el liderazgo y el cumplimiento del trabajo de Enfermería en la Clínica Internacional-Lima 2021, el nivel de correlación es de 0.547 esto quiere decir que poseen una correlación positiva moderada. Al mismo tiempo, al poseer una significancia de $p=0,00 < 0.05$ refutamos H_0 y admitimos la H_1

Existe significativamente un grado de relación entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo en la Clínica Internacional-Lima 2021. El nivel de correlación es de 0,459 esto quiere decir que poseen una correlación positiva moderada. Asimismo, al poseer una significancia de $p=0,00 > 0.05$ admitimos la H_1 y refutamos la H_0 .

En definitiva, hay relación significativa entre el liderazgo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales en la Clínica Internacional-Lima 2021. El nivel de correlación es de 0.529 esto quiere decir que poseen una correlación positiva moderada. Por lo demás, al obtener una significancia de $p=0,00 < 0.05$ refutamos la H_0 y admitimos la H_1 .

VIII. RECOMENDACIONES

En primer lugar, se exhorta a la jefa del departamento de enfermería de Clínica Internacional seguir inspirando a su equipo y motivarlos a dar lo mejor de cada uno, así mismo sacarlos de la zona de confort y ser proactivos en cualquier labor que se requieran y saber abordar cualquier situación de crisis que se presente.

A partir de las evidencias anteriores se recomienda establecer objetivos a nivel de departamento de enfermería y para cada colaborador del área de Hospitalización de Clínica Internacional sede Lima de esta forma, cada enfermera tendrá claro cuáles son sus responsabilidades y las metas que deberá alcanzar para cumplir su trabajo de manera eficiente.

Así mismo se recomienda enfocar la evaluación del desempeño hacia el desarrollo profesional de cada colaborador, de modo que les permitan identificar el nivel de conocimientos en su trabajo y poner énfasis en aquellos puntos débiles para poder mejorar y realizar un buen trabajo.

De igual manera se recomienda que el departamento de enfermería de clínica internacional realice charlas de motivación, comunicación efectiva entre los colaboradores, buena organización, así como la formación continua, para tener un buen desempeño profesional.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arteaga, A. (2019, 13 enero). Sobre la población y muestra en investigaciones empíricas. Aula Magna 2.0. <https://cuedespyd.hypotheses.org/2353>.
- Barrios, P. Promoción de la salud y un ambiente de trabajo saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermería*. 2016; 14 (1): 104 -169.
- Bances L, & Jhony A. (2021). Desempeño profesional del personal de los establecimientos de salud con funciones obstétricas-neonatales de Lima y Provincia del 2015. *Revista Peruana de Investigación Materno Perinatal*, 10(3). <https://doi.org/10.33421/inmp.2021245>
- Campos, G. R. (2021b, abril 28). *Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez. Villa María del Triunfo ,2018*. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5608>.
- Casales, J. (2020). Patrones de liderazgo, estrés y desempeño profesional en Instituciones de Salud. *Revista Cubana de Psicología*, 17(2), 131+. <https://link.gale.com/apps/doc/A146893199/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=ed42766e>
- Castillo V. Relación del liderazgo de la directora y el desempeño laboral de las docentes de la I.E.I. N° 87 Callao 2017. (Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación). Universidad San Ignacio de Loyola. Facultad de Educación. Lima. 2017.
- Castro, M. J. A. (2021, 22 junio). *Liderazgo de enfermeras jefe y su relación con desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la Ris Villa María del triunfo que brindan atención como puntos covid, Lima 2021*. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6202>
- Contreras F, Barbosa D, Juárez F, Uribe A. Efectos del liderazgo y del Clima Organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de

- responsabilidad Social en empresas colombianas del sector salud. *Revista Argent de Clínc Psicológica*. 2016; p.160-172.
- Cortez R, García, A. Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. 2017; p.81-100
- Durán & Castañeda (2018). Relación Entre Liderazgo y La Conducta De Compartir Conocimiento en Dos Empresas De Servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135–147.
- Espinosa A., & Oria M. (2019). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 87-97.
- Evkall, R. Estilo de Liderazgo, clima social y los resultados organizativos: Un estudio de la Universidad Sueca. *Creatividad y gestión e Innovación*. 2017 P.126-130.
- Figueras, I. Arriazu I, Capdevila M. Análisis de las competencias de la Enfermería en emergencias extra hospitalaria. Trabajo de grado para obtener el máster en Administración y Gestión en Cuidados de Enfermería. Barcelona. Universidad de Barcelona; 2019.
- Fischer V. Relación entre la calidad del intercambio Líder Miembro y el desempeño laboral en una muestra de empresas venezolanas. (Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello; 2019.
- Gregory, S. (2019, September-October). Transformational Leadership: It's Not What You Think: Don't be fooled by the name; transformational leadership is charismatic leadership with fancy title. *Workforce*, 98(5), 30+. <https://link.gale.com/apps/doc/A601436938/PPPM?u=univcv&sid=bookmark-PPPM&xid=cd97a20f>
- González, L. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y Enfermería*. 2016; 19(1): 56-70.
- Huber, D. Liderazgo y Administración en enfermería. McGraw- HILL. México. 2019.

- Hernández, R & Seán N. (2020). Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner. *Revista Cubana de Enfermería*, 36(4), 1–10.
- Lankshear S, Kerry M, Laschinger H, Wong C. Leadership roles of the practice Professional: the role of organizational power and personal influence in creating a professional practice environment for nurses. *Health Care Manage Rev.* 2018; 38 (4): 349-60.
- Leddy S, Pepper M. *Bases Conceptuales de la Enfermería Profesional*. Lippincott Company. New York; 1989.
- Leddy S, Pepper M. *Conceptual Base of Professional Nursing*. Lippincott Company. New York; 1989.
- López, Pedro Luis. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74. Recuperado en 08 de agosto de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S181502762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Medina I., & Valcárcel N. (2019). Superación profesional del Licenciado en Enfermería para la solución de problemas en su desempeño profesional pedagógico. *Educación Médica Superior*, 30(1), 0-0.
- Mejías Y, & Borges L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Humanidades Médicas*, 21(1), 224–238.
- Ministerio de salud. Directiva Administrativa Normas y Procedimientos para el proceso de Evaluación del Desempeño y conducta laboral. Lima. 11 de septiembre del 2019.
- Muñoz (2019). Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio Empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile (Universidad de Lleida, 2019).
- Niquén Salazar M, Zapata Guerrero C. Percepciones de enfermeras Asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio-

- Hospital Nacional – ESSALUD. Chiclayo – Perú, 2013. (Tesis para optar el título de Licenciado en enfermería). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de enfermería. 2018.
- Organ D, Podsakoff P, Mackenzie S. Comportamientos de ciudadanía Organizacionales: una revisión crítica de la literatura teórica y empírica y Sugerencias de investigación futura. *Journal of Management*. 2018; 26 (3): 513-563.
- Pajuelo Chavez F, Catillejo Espinoza R. Relación del liderazgo del director con El desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Andrés de Los Reyes de Huaral en el año 2019. (Tesis para optar el grado académico de Magister en Educación). Huaral-Perú. Universidad Cesar Vallejo. Facultad De Educación; 2019.
- Pazetto A, Kowal I. Liderazgo en enfermería en las Unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. *Rev. Latino-Am. Enfermagem ene-feb*. 2017; 23 (1):106-13. 140
- Paramonov V, (2019). First results of oceanographic works on Ukrainian longline vessels in Antarctica (CCAMLR zone) in 2017/2018 season. *Ukrainian Antarctic Journal*, 1(18), 75–83. [https://doi.org/10.33275/1727-7485.1\(18\).2019.132](https://doi.org/10.33275/1727-7485.1(18).2019.132)
- Paramonov V, (2019b). First results of oceanographic works on Ukrainian longline vessels in Antarctica (CCAMLR zone) in 2017/2018 season. *Ukrainian Antarctic Journal*, 1(18), 75–83. [https://doi.org/10.33275/1727-7485.1\(18\).2019.132](https://doi.org/10.33275/1727-7485.1(18).2019.132)
- Paramonov, V. (2019c). First results of oceanographic works on Ukrainian longline vessels in Antarctica (CCAMLR zone) in 2017/2018 season. *Ukrainian Antarctic Journal*, 1(18), 75–83. [https://doi.org/10.33275/1727-7485.1\(18\).2019.1](https://doi.org/10.33275/1727-7485.1(18).2019.1)

- Quispitupa, E. (2018). *Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Villa maría del triunfo* [Tesis de maestría]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Del Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5608/TESES%20MAESTRO-QUISPITUPA%20HUASHUA-FCS-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez-Ponce, Emilio, Pedraja-Rejas, Liliana, & Labraña, Julio. (2022). Liderazgo en el gobierno universitario e innovaciones en la docencia: una revisión de la literatura. *Revista iberoamericana de educación superior*, 13(36), 102-123. Epub 21 de marzo de 2022. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1186>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G. I., & Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mis pymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178–189.
- Sánchez C, Anguita A. Occupational Health. Self-efficacy, anxiety and Satisfaction. Salamanca: Amarú Ediciones; 2018.
- Sánchez I. Los Estilos de Dirección y Liderazgo en el Área de Gestión Humana: Caracterización y análisis en dos organizaciones a través de un 142 modelo Propuesto (Tesis de Maestría en Organizaciones no Publicada). Santiago de Cali: Universidad del Valle; 2017.
- Urbina Lasa O, Soler Cárdenas S, Otero Ceballos M. Evaluation of the Performance of the Nursing Professional of the Neonatology Service, Cuba, February; 2018.
- Weberg D. Retention of personnel and transformational leadership. *Nurse Adm Q* 2018 July; 34 (3): 246-58.
- Wong C, Laschinger H. Authentic leadership, performance and satisfaction labor: the mediating role of empowerment. *J Adv Nurs* 2016; 69 (4): 947- 59.

Zúñiga Alanya, R. M. (2021). Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción.

ANEXOS

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021?	Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional -Lima 2021.	El liderazgo se relaciona con el desempeño profesional del personal de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.	VARIABLE 1 Liderazgo →	<ul style="list-style-type: none"> • Conducción • Motivación al logro • Autonomía 	Tipo de investigación: Básica no experimental. Diseño: Transversal, Descriptivo Correlacional Enfoque Cuantitativo.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS	VARIABLE 2	DIMENSIONES	TÉCNICA: ENCUESTA
¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el cumplimiento del trabajo de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021?	Identificar la relación entre el liderazgo y el cumplimiento del trabajo de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.	H ₁ : El liderazgo se relaciona con el <u>cumplimiento</u> del trabajo del personal de enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional-Lima 2021.	Desempeño Profesional →	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento del trabajo • Conocimiento del trabajo • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales 	Instrumentos: cuestionarios Cuestionario #1: Liderazgo Cuestionario #2: Desempeño Profesional
¿De qué manera se relaciona el liderazgo y el conocimiento del trabajo de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021?	Establecer la relación entre el liderazgo y el conocimiento del trabajo de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021.	H ₁ : El liderazgo se relaciona con el <u>conocimiento del trabajo</u> del personal de enfermería del área de Hospitalización en la Clínica Internacional Lima 2021.	POBLACION La población objeto de estudio está conformada por las 45 enfermeras del área de Hospitalización de la clínica internacional. <i>Fuente: Rol servicio de Hospitalización 2021 sub dirección de enfermería. Firma y sello.</i>	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.	PROSESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS. A través del software spss 25 ↓
¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021?	Precisar la relación entre el liderazgo y la responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales de Enfermería del área de hospitalización en la Clínica Internacional- Lima 2021.	H ₁ : El liderazgo se relaciona con la <u>responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales</u> del personal de enfermería del área de Hospitalización en la Clínica Internacional Lima- 2021.	MUESTRA según López, (1998) es necesario considerar una muestra censal del total de la población 45 enfermeras.	Mediante la validación de 3 expertos y el coeficiente del alfa de Crombach.	Resultados Mediante estadística descriptiva e inferencial.

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO DE LIDERAZGO.

Fecha:

Lugar:

Estimado colaborador la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca del liderazgo por lo que solicito tu apoyo. Dicha información es completamente anónima, por lo que se exhorta que responda las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

La escala de medición son las siguientes: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces ,4) Casi siempre, 5) Siempre.

Instrucciones de llenado: Marcar con una **X** en la alternativa que corresponda.

Nº	ÍTEMS	Escala de Medición				
		(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) A veces	(4) casi siempre	(5) siempre
Conducción						
1	La Jefa de Enfermeras nos escucha y nos habla con claridad.					
2	Fomenta un ambiente de confianza y de solidaridad.					
3	Los trabajadores que destacan reciben reconocimiento por su labor.					
4	Está dispuesto a apoyarme cuando llevo a cabo importantes cambios en mi trabajo.					
5	Analiza los problemas antes de actuar.					
6	Facilita a que los demás vean las oportunidades de trabajar en equipo					
Motivación al logro						
7	Considera al personal como fuente de aportaciones y generaciones de ideas para el logro de objetivos.					
8	Estimula a los trabajadores que tienen ideas innovadoras en su trabajo diario.					
9	Comunica con el ejemplo lo que piensa y lo que dice (ejemplo si hay que ser puntual, él es el primero)					
10	Anima a los trabajadores a desarrollar su trabajo dejando tomar cada vez más sus responsabilidades.					
11	Desarrolla un sentido de identidad en la Institución que es asumido y sentido por los trabajadores.					
12	Reconoce la importancia de su cargo y no huye responsabilidades					
Autonomía						
13	Es coherente lo que dice con lo que hace.					
14	Considera que hay constantes esfuerzos de integración.					
15	Existe un manejo de todos los recursos materiales con pleno dominio de ellos.					
16	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones que son para mí problemáticas.					
17	Alienta a innovar para mejorar mi trabajo.					

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL.

Fecha:

Lugar:

Estimado colaborador la presente encuesta tiene por finalidad recopilar información acerca del desempeño profesional por lo que solicito tu apoyo. Dicha información es completamente anónima, por lo que se exhorta que responda las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

La escala de medición son las siguientes: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A veces, 4) Casi siempre, 5) siempre

Instrucciones de llenado: Marcar con una **X** en la alternativa que corresponda

Nº	ÍTEMS	Escala de Medición				
		(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) a veces	(4) Casi siempre	(5) siempre
Cumplimiento del trabajo						
1	Demuestra amplios conocimientos en el trabajo.					
2	Planifica con anterioridad las actividades a realizar.					
3	Evalúa continuamente avances y logros.					
4	Aporta ideas para la consecución de objetivos.					
Conocimiento del trabajo						
5	Cumple con el trabajo en los tiempos establecidos demostrando iniciativa.					
6	Cumple con retraso el trabajo asignado.					
7	Demuestra compromiso con las metas de la institución.					
8	Emprende actividades sin esperar que lo indiquen					
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales						
9	Realiza proyectos de mejora institucional.					
10	Contribuye con aportes al logro de los objetivos Institucionales.					
11	Cumple con el horario de trabajo establecido.					
12	Asume con responsabilidad las funciones encomendadas.					
13	Cumple con las normas de la institución.					
14	Realiza los trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes del plazo fijado.					
15	Se preocupa por conseguir los resultados esperados de su equipo.					
16	Muestra compromiso con la institución.					
17	Realiza sus funciones con dedicación					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

La validez de contenido por opinión de expertos estuvo a cargo de 4 expertos quienes analizaron los ítems, definiciones conceptuales y operacionales, en tal sentido los expertos en promedio otorgaron las siguientes puntuaciones, indicando que el instrumento tiene muy buena aplicabilidad.

Expertos	Grado académico	Nombre y apellidos	DNI	Variable Liderazgo %	Variable Desempeño Profesional %
1.	Dra.	María Celina Huamán mejía	06152205	91%	90%
2.	Dra.	Sonia Luque peralta	4074667	93%	92%
4.	Mg.	Nilton Chávez perales	43546463	93%	92%
			Promedio =	92%	92%

Fuente: Elaboración propia.

Informe de validación de Instrumento

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombre del informante: Dra. Huamán Mejía, María Celina
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Callao
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo del personal de enfermería en el área de Hospitalización en la Clínica Internacional, Lima 2022
- 1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable correlacional de la investigación.
- 1.5. Autor del instrumento:
Johelrey Aranda Núñez- Estudiante de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Callao, creación propia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 84%	Excelente 85 - 100%
Claridad	Está formulado con un lenguaje claro					90%
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.					90%
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de las teorías de liderazgo					94%
Organización	Existe una organización lógica y coherente					94%
Suficiencia	Cubre los aspectos en calidad y cantidad					95%
Intencionalidad	Adecuado para establecer las dimensiones de liderazgo					95%
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de liderazgo					90%
Coherencia	Entre los ítems e indicadores					89%
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					90%

III. Opinión de aplicabilidad:

IV. Promedio de valoración


Firma del Experto informante
Dra. María Celina Huamán Mejía
DNI: 06152205

91%

Lima, 17 de julio del 2022

Informe de validación de Instrumento

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombre del informante: Dra. Huanán Mejía, María Celina
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Callao
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño profesional del personal de enfermería en el área de Hospitalización en la Clínica Internacional, Lima 2022
- 1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable correlacional de la investigación.
- 1.5. Autor del instrumento:
Johelany Ananda Nuñez- Estudiante de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Callao, creación propia.

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 84%	Excelente 85 - 100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro					85%
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.					90%
Actualidad	Esta de acuerdo a los avances de las teorías del desempeño profesional					92%
Organización	Existe una organización lógica y coherente					94%
Suficiencia	Cubre todos aspectos en calidad y cantidad					90%
Intencionalidad	Adecuado para establecer las dimensiones del desempeño profesional					89%
Consistencia	Basados en aspectos técnicos y científicos del desempeño profesional					88%
Coherencia	Entre los índices e indicadores					90%
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					94%

III. Opinión de aplicabilidad:

IV. Promedio de valoración:



Firma del Experto informante:
Dra. María Celina Huanán Mejía
DNI: 06152205

90%

Lima, 17 de julio del 2022

Informe de validación de Instrumento

I. Datos generales:

- 1.1. Apellido y nombre del informante: Dra. Sonia, Luque Peralta.
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Callao
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo del personal de enfermería en el área de Hospitalización en la Clínica Internacional, Lima 2022.
- 1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable correlacional de la investigación.
- 1.5. Autor del instrumento:
Joheleny Aranda Nuñez- Estudiante de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Callao, creación propia.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Deficiente (0) - 20%	Regular (2) - 40%	Buena (4) - 60%	Muy Buena (6) - 84%	Excelente (8) - 100%
Claridad	Está formulado con un lenguaje claro.					X
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.					X
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de las teorías de liderazgo.					X
Organización	Existe una organización lógica y coherente.					X
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
Intencionalidad	Adecuado para establecer las dimensiones de liderazgo.					X
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos de liderazgo.					X
Coherencia	Entre los índices e indicadores.					X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X

III. Opinión de aplicabilidad:

IV. Promedio de valoración



Firma del Experto informante
Dra. Sonia, Luque Peralta
DNI: 4074667

93%

Lima, 17 de julio del 2022

Informe de validación de instrumento

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombre del informante: Dra. Sonia Luque Peralta
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Callao
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño profesional del personal de enfermería en el área de Hospitalización en la Clínica Internacional, Lima 2022
- 1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable correlacional de la investigación.
- 1.5. Autor del instrumento:
Johrieny Aranda Nuñez- Estudiante de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Callao, creación propia.

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 84%	Excelente 85 - 100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro					X
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas					X
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de los teorías del desempeño profesional					X
Organización	Existe una organización lógica y coherente					X
Suficiencia	Cubre los aspectos en calidad y cantidad					X
Intencionalidad	Adecuado para establecer los dimensiones del desempeño profesional					X
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos del desempeño profesional					X
Coherencia	Entre los índices e indicadores					X
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					X

III. Opinión de aplicabilidad:

IV. Promedio de valoración



Firma del Experto informante
Dra. Sonia Luque Peralta
DNI: 4074667

92%

Lima, 17 de julio del 2022

Informe de validación de Instrumento

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombre del informante: Mg. Chávez Perales Nilton
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Callao
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre liderazgo del personal de enfermería en el área de Hospitalización en la Clínica Internacional, Lima 2022
- 1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable correlacional de la investigación.
- 1.5. Autor del instrumento:
Johelery Aranda Nuñez- Estudiante de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Callao, creación propia.

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

Indicadores	Criterios	Deficiente 01 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41 – 60%	Muy Buena 61 – 84%	Excelente 85 – 100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro					94%
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.					90%
Actualidad	Esta de acuerdo a los avances de las teorías de liderazgo					93%
Organización	Existe una organización lógica y coherente					94%
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad					90%
Intencionalidad	Adecuado para establecer los dimensiones de liderazgo					92%
Consistencia	Basado en aspectos técnicos y científicos de liderazgo					93%
Coherencia	Entre los índices e indicadores					93%
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					94%

III. Opinión de aplicabilidad: APLICABLE

IV. Promedio de valoración

93%

Lima, 23 de julio del 2022


 Firma del Experto Informante
 Mg. Chávez Perales Nilton
 DNI: 43546463

Informe de validación de instrumento

I. Datos generales:

- 1.1. Apellidos y nombre del informante: Mg. Chávez Perales Nilton
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Callao
- 1.3. Nombre del instrumento: Cuestionario sobre desempeño profesional del personal de enfermería en el área de Hospitalización en la Clínica Internacional, Lima 2022
- 1.4. Objetivo de la evaluación:
Medir la consistencia (Validez de Contenido) del instrumento en relación con la variable correlacional de la investigación.
- 1.5. Autor del instrumento:
Jobilery Aranda Nufez- Estudiante de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Callao, creación propia.

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 84%	Excelente 85 - 100%
Claridad	Esta formulado con un lenguaje claro					90%
Objetividad	No presenta sesgo ni induce respuestas.					90%
Actualidad	Está de acuerdo a los avances de las teorías del desempeño profesional					94%
Organización	Existe una organización lógica y coherente					90%
Suficiencia	Comprende aspectos en calidad y cantidad					95%
Intencionalidad	Adecuada para establecer las dimensiones del desempeño profesional					95%
Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos del desempeño profesional					90%
Coherencia	Entre los índices e indicadores					90%
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación					90%

III. Opinión de aplicabilidad: **APLICABLE**

IV. Promedio de valoración

92%



Firma del Experto informante
Mg. Chávez Perales Nilton
DNI: 43546463

Lima, 23 de julio del 2022

ANEXO: #12

BASE DE DATOS DEL SPSS

	NP	Liderazgo	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	1	1	3	2	1	2	2	2	3	3	
4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
5	3	2	3	3	1	3	3	4	3	4	
6	4	3	4	2	4	3	2	4	3	4	
7	5	3	4	2	4	2	2	5	4	3	
8	6	2	3	2	3	2	2	3	4	4	
9	7	3	4	2	4	3	3	3	4	2	
10	8	4	4	2	4	2	2	4	5	2	
11	9	1	4	1	5	2	1	3	5	3	
12	10	1	3	2	5	2	2	3	4	4	
13	11	2	3	2	4	2	3	3	4	4	
14	12	3	3	2	3	2	3	4	3	3	
15	13	4	3	2	3	3	3	4	3	2	
16	14	2	1	3	4	3	3	3	3	2	
17	15	3	2	2	3	3	3	4	3	2	
18	16	3	3	3	3	4	3	5	4	3	
19	17	2	3	2	3	3	4	3	4	3	
20	18	2	3	2	4	2	3	2	4	3	
21	19	2	2	4	4	2	4	2	4	3	
22	20	2	2	4	3	5	2	3	2	3	
23	21	2	4	3	2	3	2	4	3	3	