

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



**RELACIÓN ENTRE EL LIDERAZGO DEL GESTOR DE
ENFERMERÍA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO DE SALUD
MATERNO INFANTIL JOSÉ GALVEZ. VILLA MARÍA DEL
TRIUNFO, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORES
EUDOCIA QUISPITUPA HUASHUA
CARMEN ELENA QUISPITUPA HUASHUA

Callao, 2020
PERU

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- | | |
|------------------------------------|------------|
| • DR. HERNÁN CORTEZ GUTIERREZ | PRESIDENTE |
| • DRA. ANA MARÍA YAMUNAQUE MORALES | SECRETARIA |
| • MG. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZÁLES | MIEMBRO |
| • DRA. LINDOMIRA CASTRO LLAJA | MIEMBRO |

ASESORA: MG ROSARIO GUTIÉRREZ CAMPOS

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 138-139

Fecha de Aprobación de la tesis: 11 de Setiembre del 2020

Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 132-2020-CDUPG-FCS, de fecha 09 de Setiembre del 2020 el cual designa al Jurado de Sustentación de la Tesis para la obtención del Grado Académico de Maestro.

DEDICATORIA

A Dios, por ser quien guía mis pasos, a mis padres quienes siempre han estado a mi lado dándome fuerza con sus palabras de aliento para continuar luchando día a día por alcanzar mis objetivos, a mis hermanos, por ser el motor constante en mi desarrollo personal y profesional y por todo el amor que me dieron, gracias

AGRADECIMIENTO

A Dios, por mi fe inculcada desde pequeña, a mis padres, quienes me dieron su amor incondicional y todo su apoyo para continuar mis pasos, a mis asesores y profesores, por la formación, apoyo y consejos adecuados para culminar mi tesis, a mis compañeros de estudio, quienes me animaron y dieron ánimo cuando decaía, contribuyendo todos y cada uno de ellos a que cumpla con mis metas.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN	1
ABSTRAC	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. Determinación del problema.....	4
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema General	6
1.2.2. Problemas Específicos.....	6
1.3.1. Objetivo general	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Antecedentes del estudio.....	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	13
2.2. Marco teórico	18
2.2.1. Liderazgo	18
2.2.2. Desempeño laboral	24
2.3. Definición de términos	27

CAPITULO III: VARIABLES E HIPÓTESIS	29
3.1. Definición de las variables	29
3.2. Operacionalización de variables	30
3.3. Hipótesis general e hipótesis específicas	33
CAPITULO IV: METODOLOGÍA	34
4.1. Tipo de investigación	34
4.2. Diseño de la investigación	34
4.3. Población y muestra	35
4.3.1. Población	35
4.3.2. Muestra	35
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
4.5. Plan de análisis estadístico de datos	36
CAPÍTULO V RESULTADOS.....	37
CAPITULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	49
ANEXO 01: Matriz de consistencia.....	50
ANEXO 02: Instrumento	52
ANEXO 03: Validación del instrumento por juicio de expertos mediante la prueba binomial	55
ANEXO 04: Confiabilidad de instrumento - estudio piloto prueba Alfa de Cronbach para la confiabilidad.....	56
ANEXO 05: Base de datos	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5. 1 Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.....	37
Tabla 5. 2 Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.....	39
Tabla 5. 3 Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.....	40
Tabla 5. 4 Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 5. 1:* Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.....38
- Figura 5. 2:* Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.....39
- Figura 5. 3:* Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 201840
- Figura 5. 4:* Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.....41

RESUMEN

La presente investigación titulada “Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018”, tuvo como objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018. La metodología del estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, de nivel aplicativo y de corte transversal. La muestra de estudio de 35 enfermeros del Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez de Lima, el muestreo fue el no probabilístico por intención. En sus resultados se muestra que en los datos generales, el 100% de los profesionales de enfermería son mujeres, el 59% de estado civil casadas, el 42% poseen edades entre los 22 y 36 años, el 41% tienen nombramiento y el 52% tienen más de 10 años de labores en el CSMI. En cuanto la relación de las variables, el 56% poseen un alto nivel de desempeño laboral en relación a un alto nivel de liderazgo, el 61% presenta un nivel regular, y el 57% posee un nivel bajo. El 69% manifiesta que a mayor liderazgo de gestor de enfermería tienen un alto desempeño asistencial, el 45% un regular liderazgo del gestor de enfermería y desempeño asistencial y el 31% tiene un bajo liderazgo gestor de enfermería y desempeño asistencial. El 47% posee un alto liderazgo del gestor de enfermería y alto desempeño administrativo, el 57% tiene un regular liderazgo del gestor de enfermería y desempeño administrativo, y el 47% un bajo liderazgo del gestor de enfermería y desempeño administrativo. Conclusión: El liderazgo del Gestor de Enfermería se relaciona en forma directa y significativa con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Palabras claves: liderazgo, desempeño laboral

ABSTRAC

The present investigation entitled "Relationship between the leadership of the nursing manager and the work performance of the nursing professional at the José Gálvez maternal and child health center. Lima. 2018 ", was aimed at determining the relationship between the leadership of the nursing manager and the work performance of the nursing professional at the José Gálvez maternal and child health center. Lima. 2018. The study methodology was quantitative, descriptive-correlational, non-experimental design, applicative level and cross-sectional. The study sample of 35 nurses from the José Gálvez Maternal and Child Health Center in Lima, the sampling was non-probabilistic by intention. Their results show that in the general data, 100% of the nursing professionals are women, 59% are married, 42% are between 22 and 36 years old, 41% are appointed and 52 % have more than 10 years of work at the CSMI. Regarding the relationship of the variables, 56% have a high level of job performance in relation to a high level of leadership, 61% have a regular level, and 57% have a low level. 69% state that the higher the leadership of the nursing manager they have a high care performance, 45% a regular leadership of the nursing manager and care performance and 31% have a low leadership of the nursing manager and care performance. 47% have high leadership of the nursing manager and high administrative performance, 57% have regular leadership of the nursing manager and administrative performance, and 47% have low leadership of the nursing manager and administrative performance. Conclusion: The leadership of the Nursing Manager is directly and significantly related to the work performance of the nursing professional at the José Gálvez maternal and child health center. Lima. 2018

Keywords: leadership, job performance

INTRODUCCIÓN

En la sociedad cada individuo ocupa un rol en los diferentes aspectos de su vida y los desempeña según sus características y experiencias personales, por lo tal motivo es de suma importancia que exista concordancia entre las labores del enfermero, sus conocimientos, habilidades y necesidades para que el mismo tenga la oportunidad de ejercer un buen desempeño sintiéndose motivado, impactando sobre la productividad de la institución.

La enfermería se ha caracterizado por ser una profesión de servicio, para lo cual debe desarrollar y fortalecer actitudes, aptitudes y valores que involucran el ser y que deben acompañarla en su quehacer diario; esperando así, un enfermero(a) reflexivo, crítico, comprometido, humanista, solidario, respetuoso, honesto, creativo, participativo y responsable para atender a las personas en un sistema de salud que trata de atender las necesidades de los pacientes y sus familias.

Una manera de mejorar la prestación de servicios de enfermería es evaluar periódicamente el desempeño laboral ya que de ello depende la calidad que definirá a la institución y la satisfacción del paciente y familia, dando un soporte a la gestión institucional.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación del problema

En la actualidad, el mundo como parte de la globalización atraviesa una serie de cambios políticos; sociales; culturales y económicos que involucran la modificación de paradigmas y compromisos orientados al desarrollo personal y profesional de las personas, es decir, al logro de competencias que le permitan actuar con eficiencia y eficacia frente a los retos que enfrenta cada día la sociedad en el marco de la calidad. Lo cual compromete a los profesionales a adoptar un estilo de liderazgo positivo que les permita anticipar los acontecimientos y no esperar pasivamente los retos diarios. ¹

La enfermería a nivel mundial, vive una crisis de identidad y necesita delimitar su campo de acción en el trabajo independiente, ya que es una debilidad interna el realizar actividades de dependencia médica e incluso asumir otras tareas externas a las propias del rol. Sin embargo, el profesional de enfermería tiene un papel importante en la toma de decisiones, pero estas deben desarrollarse enmarcadas en el campo de enfermería y el desarrollo de la misma.²

Para ello, se exige que la enfermera sea un profesional con pensamiento crítico y reflexivo, con capacidad de incursionar en diversos ámbitos y ejercer un estilo de liderazgo con una visión amplia de certidumbre hacia el futuro, que favorezca su clima organizacional y logre una satisfacción laboral. ¹

Según Sánchez y Anguita la situación laboral actualmente, requiere de mucha atención, concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos; lo que pone en riesgo el desempeño laboral y sus repercusiones sanitarias, sociales y económicas. ³

El desempeño del profesional de enfermería según Urbina, Soler y Otero, se caracteriza porque tiene lugar en el contexto real de los servicios de salud y verifica el comportamiento del profesional en cuanto a cómo organiza, retiene y utiliza los conocimientos adquiridos e integra el sistema de habilidades en la práctica, cómo actúa y se interrelaciona con los demás integrantes del grupo básico de trabajo o equipo de salud, el individuo, la familia y la comunidad. ⁴

Evkall y Ryhammar, señalan que, el principal problema para la existencia de un desempeño efectivo, es la dificultad de proporcionar un buen liderazgo, esto porque la vida organizacional crece de manera compleja, los estilos de liderazgo y el tamaño del equipo de alta dirección constituyen variables que influyen sobre los procesos decisivos y, por ende, sobre la eficacia de la organización. ⁵

El liderazgo, según Auccasi y Márquez, es la capacidad de influir en otras personas, para alcanzar metas y alinear a los demás hacia un mismo fin dentro una institución de salud. Esta influencia es importante en el logro de objetivos de la organización, porque el desempeño de los colaboradores depende como se les dirige y se les motive a las personas. Es importante para ser un líder eficiente como administrador de servicios de enfermería estar al día de los diversos comportamientos de liderazgo que pueden controlar la situación, sin perder la perspectiva de sus metas, debe crear un clima agradable en donde todos sientan ganas de participar, reconocer el consentimiento en un asunto de todos los miembros y ayudarlos a descubrir cuál es su aporte en el esfuerzo colectivo. ⁶

Para Robbins, el liderazgo es un proceso de influencia donde los individuos, por sus acciones, facilitan el movimiento de un grupo de personas hacia una meta en común o compartida. ⁷

En el Centro de Salud Materno Infantil, los Profesionales de Enfermería que lideran los servicios de la emergencia, aún no entienden del todo

la magnitud del trabajo en equipo, la cooperación o la comunicación afectiva no es habitual cuando se trabaja para el cumplimiento de las metas en común, es decir para el beneficio de la institución y la satisfacción de los pacientes, resulta difícil aplicar el estilo de liderazgo que le brinde mejores resultados y que logre los propósitos trazados por la organización, y aún las funciones de la enfermera en el campo asistencial, administrativo y de docencia, como parte del ejercicio profesional.

En este contexto se decide por realizar la presente investigación

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez.

Lima, 2018?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez.

Lima. 2018?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez.

Lima. 2018?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez.

Lima. 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018
- Establecer la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018
- Establecer la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

1.4. Justificación

Los estudios sobre liderazgo en Enfermería comenzaron a mediados de los años 80. En la actualidad, en un mundo globalizado toda organización debe tener un líder competitivo, dinámico, motivador e integrador siendo el componente humano el factor primordial.

La palabra liderazgo muchas veces ha sido asociada a la eficacia y, en definitiva, si ya que de esta manera se demuestra la calidad de un líder. Este a través de la influencia envuelve a otras personas con quienes trabajar distribuyendo las labores propias de la profesión,

tomando decisiones inteligentes y sensatas cuando llegue el momento de decidir y delegar en otras responsabilidades. El liderazgo del gestor de enfermería, requiere de una acción dirigida y con un propósito es decir un auto asesoramiento extensivo, honesto y responsable con una disposición de pedir si fuera necesario asistencia, guía u orientación.

A través de los diferentes estudios insistentemente se ha buscado una serie de características especiales de rasgos y atributos que por su escasa frecuencia o por su intensidad inusual, permitan comprender una supuesta excepcionalidad de la mujer o del hombre que llega a ser líder eficaz aplicando un liderazgo del cual se obtenga una satisfacción laboral de todo el personal de enfermería y a través de ello una mejor calidad en la atención al paciente/usuario.

Ser un profesional de enfermería está íntimamente unido a lo que somos como personas, los valores, conocimientos y habilidades que poseemos, tanto en nuestra vida profesional como personal. El reto en el liderazgo del gestor de enfermería es crear un ambiente en el que se puedan alcanzar no solo los objetivos de la organización sino también los objetivos de los profesionales, favoreciendo su crecimiento, tanto a nivel profesional como personal.

Los resultados que se obtengan permitirán proporcionar información actualizada a fin de formular estrategias orientadas a fortalecer y mejorar el liderazgo del gestor de enfermería y estimulen al personal de enfermería a aplicar todos sus conocimientos, habilidades y destrezas, logrando que desempeñen su trabajo con mayor ética, mística y profesionalismo a favor del usuario y vivenciar la calidad del servicio prestado.

La importancia del estudio radica en que una vez determinada la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral, éstos conocimientos servirán para implementar en forma periódica evaluaciones que detecten las deficiencias en las labores del

profesional de enfermería y puedan aumentar el nivel de desempeño y la eficiencia del personal en Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez.

En lo que respecta a la relevancia social, el estudio es importante porque permite un mejor desarrollo de las relaciones humanas entre el personal profesional de enfermería y los demás trabajadores del centro de salud.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes Internacionales

LAICA, en el 2017, en Quito – Ecuador desarrolló un estudio titulado “El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador”, siendo su objetivo El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador. El estudio empírico abarcó una población integrada de 75 personas con carga administrativa de director o coordinador. La información se ha recolectado mediante el cuestionario de la rejilla de liderazgo o malla administrativa de los autores Blake y Mouton (1991) y la evaluación de desempeño de 360 grados. La investigación documental fue de gran relevancia para obtener resultados concisos mediante la aplicación de instrumentos validados. Con el cruce de información se obtuvieron valores que fueron comparados con el valor “p” para rechazar o comprobar la hipótesis. Los resultados obtenidos muestran que el estilo del liderazgo de la institución analizada, se ubica en la posición Democrática y Transformadora con el 51,6% del universo investigado, cuya relación corresponde a una gestión positiva en donde se privilegia tanto el bienestar del trabajador así como la productividad y resultados de los departamentos administrativos de la Universidad de las Américas. Para el porcentaje restante se ha realizado una propuesta de un plan de formación y desarrollo de liderazgo eficaz en la función directiva.⁸

ESPINOSA, GIBERT & ORIA, en el 2016, en Cuba, elaboraron un estudio titulado “El desempeño de los profesionales de Enfermería”, donde su objetivo fue sistematizar la definición de

desempeño profesional de enfermería, teniendo en consideración su relación con las condiciones actuales de la práctica de la enfermería cubana. Se realizó análisis de contenido de documentos, que incluyó artículos originales y de revisión publicados desde el año 2005 al 2014 con las siguientes palabras clave: desempeño, desempeño profesional y desempeño profesional de enfermería, en SciELO, Dialnet y Medline/Pubmed. Se identificaron y revisaron 10 artículos de los que fueron útiles 3, así como libros de textos, monografías de varias revistas y tesis doctorales actualizadas que permitieron el análisis histórico lógico de la evolución de la definición. Como resultados se vio que la sistematización de los términos relacionados con el desempeño profesional de enfermería, permitió definir operativamente desempeño y desempeño profesional de enfermería, son pocos los autores que abordan esta categoría, sin embargo los problemas generales a los que se enfrentan los profesionales de enfermería y las particularidades del contexto de salud cubano condicionan la necesidad de emprender nuevas retos en su mejoramiento. Se percibe la necesidad del abordaje profundo del desempeño del profesional de enfermería como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado. ⁹

CALDERON. J. en el año 2016 se realizó una tesis titulada: “Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá”. Se realizó la investigación con el objetivo de identificar los estilos de liderazgo de las enfermeras supervisoras y coordinadoras de una Institución prestadora de Servicios de Salud (IPS) de cuarto nivel de la ciudad de Bogotá. Fue un estudio cuantitativo de tipo descriptivo de corte transversal en el que se aplicó la adaptación del Cuestionario MLQ 5X Corto (Bass y Avolio, 2000) realizado por Vega y Zabala (2004) a 145 enfermeras y auxiliares de enfermería

y 14 coordinadoras y supervisoras de la institución. La información recolectada fue ingresada inicialmente en el programa Excel 2010 y al programa SPSS (Statistical Package for social Sciences Licencia Universidad Nacional Facultad de Enfermería) en el cual se realizó el análisis correspondiente. Dentro de los resultados obtenidos se encuentra que liderazgo que predomina en las enfermeras coordinadoras y supervisoras desde su percepción es el liderazgo transformacional con un promedio de 82.99, resultados que coinciden con la percepción de los colaboradores con un promedio de 67.76; en segundo lugar, se encontró el liderazgo transaccional para las coordinadoras y supervisoras con un promedio de 81.5, resultados que coinciden con la percepción de los colaboradores quienes reportan que se presenta con un promedio de 65.8 y en tercer lugar, el liderazgo correctivo evitador que obtuvo desde la percepción de las coordinadoras un promedio de 47.8 y desde la percepción de los colaboradores un promedio de 45.7. Posteriormente se aplicó el estadístico CL para el liderazgo transformacional registro una diferencia de 0.82, para el liderazgo transaccional reporta una diferencia de 0.73 y finalmente para el liderazgo correctivo evitador una diferencia de 0.15. Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en las enfermeras coordinadoras y supervisoras es el Liderazgo Transformacional, de igual forma se evidencia que aún se presentan en gran medida actitudes de Liderazgo Transaccional y Correctivo Evitador, resultados que son coherentes con el estudio de Vega y Zabala (2004), quienes plantean que el líder transformacional logra desplegar conductas transformacionales, transaccionales y Laissez-faire según lo requiera el contexto. ¹⁰

MARTÍN en el 2015, en Guatemala, realizó un estudio denominado Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Realizó su estudio en una población de 45 Auxiliares de Enfermería y 15 Enfermeras Profesionales,

haciendo un total de 60 personas en el Hospital Nacional de Chimaltenango. Sin embargo, en el estudio hubo dos ausentes teniendo un total de 58 personas que resolvieron este cuestionario. La metodología que uso fue un estudio de tipo descriptivo de corte transversal con un abordaje 9 cuantitativo, el instrumento que utilizo fue un cuestionario. Se utilizó el consentimiento informado, el cual garantizó la participación voluntaria del personal en el mismo se les da a conocer los objetivos del estudio y lo compromisos éticos legales de la investigadora. Concluye que el personal de enfermería está integrado en su mayoría por mujeres y el grado académico que predomina es de Auxiliar de Enfermería, seguido de Enfermeras y muy pocas Licenciadas en Enfermería, personal joven y con un lapso de 1 a 5 años de relación laboral en la institución. Entre los aspectos organizacionales que influyen en la estabilidad laboral en el desempeño de enfermería están el salario, el tipo de contrato que no permite tener un salario mensual constante sino a veces los pagos se retrasan, falta de prestaciones laborales, desmotivación para continuar estudiando, salarios bajos y a pesar de todo esto hay motivación para realizar el trabajo y también existe temor a perder el contrato de trabajo. De las condiciones internas que influyen en la estabilidad laboral de forma positiva, está el valor que dan al desempeño laboral del personal de enfermería, las capacitaciones constantes, hay trabajo en equipo y el ambiente físico de la institución que es agradable. La inestabilidad laboral produce insatisfacción, temor, baja productividad laboral, no tener derecho a conservar el trabajo, bajos ingresos económicos inaccesibilidad a continuar estudios. ¹¹

2.1.2. Antecedentes Nacionales

PEÑA, en el 2017 realizó un estudio titulado “Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017”, siendo su objetivo determinar los

factores asociados al desempeño laboral de Enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017. De tipo cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte trasversal. Su muestra fue de 44 enfermeras. Del 100% (44) de encuestadas el 89% (39), de profesionales de enfermería son de sexo femenino, además el 45% (20) tienen las edades de 30 – 39 años de edades. Del 100% (44) profesionales de enfermería encuestadas el 59% (26), contratados por cas, seguido por los contratados por terceros con un 27% (12) y finalmente los nombrados con un 14%. : En lo que respecta a factor laboral observamos que un 23 % si planifica su trabajo durante su turno ,pero el 14% aún no lo hace, además que el 20% si cuenta con un manual de funciones, en lo que respecta a responsabilidad el 20% llega a la hora indicada, en cuanto a relaciones interpersonales el 20% no muestra compañerismo durante su hora de trabajo, y finalmente en lo que respecta a cumplimiento de normas el 34 % y finalmente un 32 % mencionan que la 40 institución no les capacita. En relación al desempeño laboral vemos en el área planificación el 23% si planifica el cual tiene relación los contratados por CAS el cual representa el 59%, seguido del 14% realiza de manera ordenada sus actividades, el cual tienen relación con los contratados por CAS y terceros. Respecto a responsabilidad el personal CAS y Terceros tiene relación con un 16 % si lo hace y el 14% no lo realiza, en cuanto a que cumple sus funciones el durante el turno los contratados si lo cumplen, en un 86% al mismo tiempo cumplen con las normas establecidas.¹²

MANRIQUE & RODRÍGUEZ, en el 2017, en Arequipa realizaron un estudio denominado: Desempeño Laboral en Enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. Se planteó el objetivo de analizar el nivel de desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización del Hospital III Goyeneche, ministerio de salud,

Arequipa 2016. Para lo cual aplicaron el instrumento de cuestionario. La población estuvo conformada por 71 enfermeras. Se aplicó un programa 14 estadístico SPSS versión 15.0 y programa Microsoft Excel 2010. Las autoras concluyeron que en la mayoría de las enfermeras(os) predomina la edad entre 41 a 60 años, el sexo femenino, el estado civil casada, de 1 a 2 hijos, el grado de licenciada especialista, la modalidad de nombrada, el tiempo de servicio de 16 a 20 años y en el servicio que cuenta con mayor personal de enfermería es el de Unidad de cuidados intensivos. En cuanto al nivel de desempeño laboral que alcanzaron las enfermeras(os) de los diferentes servicios predominantemente es el nivel alto seguido por el nivel el nivel medio. ¹³

SORIA en el 2016, en Huánuco realizó un estudio denominado Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital EsSalud Tingo María 2014, cuyo objetivo fue Determinar la relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud de Tingo María 2014. Realizó su estudio en una población de todos los licenciados de enfermería del Hospital I EsSalud de Tingo María lo cual la muestra estuvo conformada por toda la población, siendo en un número de 22 licenciados de enfermería. La metodología que uso fue un estudio observacional pues los datos reflejaron la evolución natural de los eventos a medir, el instrumento que utilizo fue la Ficha de evaluación de desempeño laboral de la Unidad de Recursos Humanos del Seguro Social de Salud, (Ficha Ad Hoc) encuesta estructurada construida para el estudio y validada por juicio de expertos, este instrumento permitió obtener datos relevantes vinculados al desempeño laboral de los prestadores de servicios de salud del Hospital I EsSalud de Tingo María. Concluye que Los licenciados en

enfermería de acuerdo al género son en mayor proporción mujeres, en relación con la cantidad de varones; tomando como datos que son casadas(os) y cuentan con más de diez años de servicio en la carrera de enfermería. La disposición del trabajo está relacionada con un buen desempeño laboral o éste depende de él, entre los aspectos primordiales tenemos el sueldo, las bonificaciones y el horario de trabajo de los licenciados(as) de enfermería. En la disposición del trabajo tiene una relación comprobada entre el desempeño laboral y el cumplimiento de las metas programadas nos indican una buena predisposición al trabajo. En la capacidad del trabajo si se encontró una relación entre los estudios de especialización y de segunda especialidad y el desempeño laboral bueno. En la capacidad del trabajo el conocimiento de las medidas de seguridad del paciente que los licenciados(as) poseen tiene relación 119 con el desempeño laboral. En la capacidad del trabajo los cargos y el reconocimiento por su desempeño también muestran una relación con el desempeño laboral. Los recursos que incluyen el equipamiento requerido para el trabajo tienen relación con el desempeño laboral ya sea bueno, regular o deficiente. La infraestructura del Hospital de EsSalud de Tingo María como recurso de desempeño no es el más adecuado para el personal de enfermería. Por último, la higiene y la seguridad en el Hospital de EsSalud de Tingo María se relacionan con en el buen desempeño laboral de los licenciados de Enfermería. ¹⁴

ORTEGA en el 2016, en Huánuco realizó un estudio denominado Liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016. Realizó su estudio en una población total de 23

enfermeras del servicio de emergencia. La metodología fue de tipo observacional-descriptivo, porque sólo se observó el comportamiento de ambas variables para luego describirlas, el instrumento que utilizó fue el cuestionario que fue diseñado bajo las pautas del Colegio de Enfermeros del Perú, respecto a las funciones de los Profesionales de Enfermería del servicio de Emergencia la cual sirvió para evaluar el desempeño de los Profesionales de Enfermería. Concluye que existe relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia. No existe relación significativa entre el liderazgo democrático, el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral de los profesionales. ¹⁵

CHÁVEZ, en el 2015, en Lima, realizó un estudio denominado Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el área de salud mental, hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2014, cuyo objetivo fue Determinar los factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el área de salud mental – Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins 2014. Realizó su estudio en una población conformada por 43 enfermeros. La metodología es descriptiva de corte transversal, el instrumento que utilizó fue un cuestionario aplicado previo consentimiento informado. Concluye que los factores asociados al 11 desempeño profesional del Enfermero que labora en el área de Salud Mental - HNERM, la mayoría de profesionales de enfermería señalan que los conflictos laborales, la competitividad y frialdad en las relaciones laborales, las políticas de incentivos, los episodios de agresión verbal y/o física de parte del paciente o familiares, una supervisión de enfermería desorganizada, insuficiente y autoritaria, la aplicación permanente en el cuidado enfermero del principio ético de la beneficencia y la satisfacción del trabajador; como factores ausentes. Así también,

un porcentaje considerablemente significativo de enfermeros, manifiestan como presentes, los aspectos referidos al cumplimiento y responsabilidad en su trabajo, la honestidad en todas sus actividades, la aplicación permanente del principio de justicia durante el cuidado enfermero, un ambiente de compañerismo y solidaridad, y la disponibilidad de documentos de gestión del cuidado en el servicio, el conocimiento de la misión y visión del servicio. Respecto a los factores externos asociados al desempeño profesional del enfermero (a) que labora en el área de salud mental, la mayoría señala que están ausentes: la capacitación y educación al trabajador, las recompensas y sanciones, la seguridad en el empleo; por otro lado, un porcentaje considerable de enfermeros manifiestan que están presentes: el equipamiento propio de acuerdo. A la función que desarrollan, la infraestructura y relaciones laborales adecuadas. Acerca de los factores internos asociados al desempeño profesional del enfermero (a) que labora en el área de salud mental; la mayoría de enfermeros refieren que están ausentes: la satisfacción laboral, en el factor de productividad, el manejo de la información; y el compromiso institucional. En contraste, un porcentaje considerable de enfermeros señalan como factores presentes: el uso responsable de los recursos; en el factor percepción laboral, la autoestima y en el factor conducta laboral, la colaboración. ¹⁶

2.2. Marco teórico

2.2.1. Liderazgo

El liderazgo es tan antiguo va desde el inicio de la humanidad, y a través de la evolución han existido líderes que demostraron ejercer un liderazgo eficiente y proactivo aunque también existieron aquellos que solo perjudicaron a sus instituciones.

El filósofo Hugo Landolfi define al liderazgo como el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de

un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por el equipo.¹⁷

Richard L. Daft, define el liderazgo como: La relación de influencia entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten.¹⁸

Teorías de Liderazgo

- **Teoría de las características:** Thomas Carlyle (1841) es considerado uno de los pioneros de esta teoría, usando como enfoque los talentos, habilidades y características físicas de hombres.¹⁷ Esta búsqueda de los atributos de la personalidad, social, físico o intelectual que describen al líder y los diferencian de los demás. La búsqueda trato de identificar a los líderes eficaces pero fracasó, al creer que existían características consistentes y únicas que se aplican solo a los líderes eficaces, lo que nos llevan a concluir que algunas características incrementan la probabilidad de triunfar como líder, pero ninguna de estas características garantiza el éxito. El modelo pasa por alto las necesidades de los seguidores de no poner en claro la importancia relativa de varias características, no separa la causa del efecto e ignora los factores situacionales.
- **Teorías del comportamiento:** Este enfoque explica al Liderazgo como una conducta adoptada por el líder el cual ejerce ciertas conductas específicas, pero en la práctica no evidencia una correlación entre la conducta del líder y el rendimiento del grupo así mismo la conducta varia y va de acuerdo a las circunstancias que se presenten, situaciones que influyen en el éxito o en el fracaso de una gestión. Dentro de ella tenemos:

- **Teoría X y Teoría Y:** *Douglas McGregor* afirma que existen dos modelos en relación a su actitud frente al trabajo, lo que llevará a dos visiones totalmente diferentes. Por un lado están las personas a las que no les gusta el trabajo, no quieren asumir responsabilidades, prefieren que les manden, trabajan sólo para ganar dinero (Teoría X). Por otro lado están los que aman el trabajo, son activos, les gusta asumir responsabilidades, son creativos, independientes, etc. (Teoría Y). Dependiendo de la concepción que tenga el líder de los individuos (X o Y), ejercerá un estilo de liderazgo autoritario o participativo. ¹⁹
- **Teoría de la Malla Gerencial:** *Robert Blake y Jane Mouton*, partiendo de estudios anteriores, elaboraron una rejilla o malla gerencial en la que se pueden identificar hasta 81 estilos de liderazgo diferentes dependiendo de la conducta del líder: Si este, está más preocupado por las personas o por la producción. ¹⁹
- **Teoría del Liderazgo Situacional:** el enfoque de esta teoría es que no existe un estilo de liderazgo mejor que otro. Lo que distingue son las características específicas de cada situación laboral (empleados, actividad, lugar, etc.) para adaptarse a ella. Según esta teoría el liderazgo debe elegirse en función de la interacción entre la conducta hacia las órdenes sobre cómo, donde y cuando hacer el trabajo. Así como el apoyo emocional que ofrece el líder a los empleados. La madurez y el nivel de preparación de los empleados de esta interacción resultan cuatro tipos de líder. El líder instructor, persuasivo, participativo y el que delega las funciones.
- **Teorías de las contingencias:** En el modelo Fiedler, propone que el desempeño eficaz de un grupo depende de la interrelación del líder con sus subordinados, y de la medida en la cual la situación le da control e influencia. Para Fiedler la clave de éxito es el estilo de liderazgo. ¹⁹

- **Teorías contemporáneas:** Hablan de atributos del liderazgo, como el liderazgo carismático, transaccional, transformacional. El liderazgo carismático es explicado como una capacidad extraordinaria del líder de adoptar ciertas conductas como, comprometidos con la meta, seguros de sí mismo, y como agentes radicales de cambio. Prácticamente todas las teorías de liderazgo se basan en las conductas de sus líderes por lo cual quedan enmarcadas dentro de lo que se denomina liderazgo transaccional. Pero existe otro tipo de liderazgo denominado transformacional que es superior a todos los descriptos y que proporciona a sus liderados la capacidad de cuestionar también los puntos de vista establecidos por el líder. Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns: se enfoca en él logró excepcional de efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan, tiene éxito conduciéndolo al compromiso, elevando sus deseos de logro y autodesarrollo y a su vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

El liderazgo en enfermería

Enfermería es una profesión de servicio cuya misión medular es prestar cuidado a las personas tanto en la salud como en la enfermedad

Para Huber, las enfermeras tienen dos funciones básicas e importantes; Ser prestadora y gerente de servicios. Define a la gestión de enfermería como la combinación creativa de liderazgo, conocimiento, destrezas gerenciales, aplicadas a la práctica con la intención de organizar los servicios, coordinar, planificar, controlar y crear un ambiente laboral positivo. ¹⁹

El liderazgo, es un aspecto importante de nuestra profesión y está relacionado con la forma en que enfermera, integra

diversos elementos, en la práctica de su quehacer diario con objeto de asegurar la más alta calidad de atención a los pacientes.

Fiedler y García (1987) argumentaran que el liderazgo es uno de los factores más importantes que determinan la supervivencia y el éxito de los grupos y de las organizaciones. El liderazgo efectivo es pues un aspecto muy importante en el área de la enfermería. ²⁰

Estilos de liderazgo en enfermería ²¹

- **Liderazgo democrático:** Es el que supone que su grupo puede y quiere desempeñar su misión, y además desea hacerlo. Por ello está dispuesto a compartir la toma de decisiones con ellos aunque él toma la última decisión. Esto no solo aumenta la satisfacción laboral, también ayuda a desarrollar habilidades y están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica. No posee normas rígidas pero si existen principios, directrices generales de comportamiento; se fomenta el entusiasmo, aumenta la moral y la satisfacción de los empleados mediante el uso de recompensas, para crear un patrón de motivación positiva.
- **Estilo autocrático o autoritario:** Es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tiene el poder absoluto sobre sus trabajadores los miembros tienen una pequeña oportunidad de dar sugerencias. A menudo tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal. Un líder autocrático da órdenes directas, claras y precisas con instrucciones muy detalladas. Este tipo de liderazgo, ocasiona la perdida de interés e iniciativa del empleado. La mayoría de los lideres utilizan la amenaza de perder el trabajo, acostumbran regaña en presencia de otros degradándolos dada la poca motivación del profesional rinde al mínimo.

- **Liderazgo burocrático:** Los líderes burocráticos hacen todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.
- **Liderazgo carismático:** Es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás aunque tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos generando problemas.
- **Liderazgo Laissez-faire:** Esta expresión francesa significa "déjalo ser" y es utilizada para describir a líderes que dejan a sus subordinados trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si se monitorea los logros. A menudo es efectivo cuando el líder tiene experiencia e iniciativa propia.
- **Liderazgo orientado a las relaciones:** Es el opuesto al liderazgo orientado a la tarea. Los líderes están completamente orientados en organizar, hacer de soporte y desarrollar sus equipos. Es un muy parecido al estilo participativo, y tiende a fomentar la colaboración creativa.
- **Liderazgo natural:** Este término describe al líder natural. Gómez ²² lo llama liderazgo servil. De muchas maneras este tipo de liderazgo es una forma democrática de liderazgo porque todo el equipo participa del proceso de toma de decisiones. Quienes apoyan el modelo de liderazgo natural dicen que es una buena forma de trabajo en un mundo donde los valores son cada vez más importantes. ²¹
- **Liderazgo orientado a la tarea:** Los líderes están orientados a la tarea, se focalizan solo en cumplir el trabajo y en algunas ocasiones pueden ser autocráticos. Estos líderes son buenos para definir el trabajo, los roles, ordenar estructuras, planificar, organizar y controlar. Pero no tienden a pensar mucho en el bienestar de sus equipos, desarrollándose problemas para motivar y retener a sus colaboradores. ²³

- **Liderazgo transaccional:** Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder. El líder tiene derecho a castigar a quien considere que su trabajo no está como él desea. ²³
- **Liderazgo transformacional:** Los líderes transformacionales son considerados los verdaderos líderes por la mayoría de los teóricos del liderazgo. Inspiran a sus equipos en forma permanente, y le transmiten su entusiasmo al equipo. A su vez estos líderes necesitan sentirse apoyados solo por ciertos empleados.

Es una ida y vuelta emocional. Es por ello que muchas organizaciones tienen que funcionar tanto con el liderazgo transformacional como con el liderazgo transaccional. ²³

2.2.2. Desempeño laboral

El cuidado es el servicio que la enfermera ofrece a la sociedad y sus funciones sirven como principios para fundamentar este cuidado. Aunque la función que determina el ejercicio de la profesión es la de cuidar la salud, se le asignan además las de administrar el cuidado de enfermería, los servicios, y la docencia. ²⁴

El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer. Esto comprende la pericia técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros. El desempeño laboral en enfermería está basado en la

ejecución de actividades profesionales y reflejan el conocimiento, habilidades y destrezas de los mismos.

El cuidar es la esencia de la Enfermería, la cual se ejecuta a través de una serie de acciones de cuidado dirigidos a otro ser humano, con el fin de mejorar o aliviar las molestias generadas por el proceso de enfermedad o a mantener la salud, por ello deben poseer conocimientos y la capacidad de resolver problemas, comunicarse y reflexionar críticamente, sobre los problemas que alteren la salud de las personas a la que cuida. Todos los cuidados que realiza la Enfermera (o) deben ser realizados en forma eficiente, eficaz y oportuna y de acuerdo a los procedimientos establecidos, por ello es indispensable la Evaluación del Desempeño, la cual es utilizada como sistema de control para determinar cómo ejecuta sus acciones, para asegurar el cumplimiento de las actividades, según la planificación realizada.

A medida que transcurren las décadas, la enfermera es cada vez más importante en los servicios de salud, más creativa y objetiva para analizar sus esfuerzos y metas profesionales. ⁽²¹⁾ Los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de la enfermera en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión de cuidar en forma integral al paciente dentro de los servicios de salud. ²⁴

La enfermería es parte integral del sistema de atención de salud, que abarca la promoción de la salud, la prevención de las enfermedades y el cuidado de enfermos físicos, mentales e

impedidos de todas las edades, en todos los sitios en los que brinda atención de salud y en otros servicios comunitarios.²⁵

Torres J. (2004), define al enfermero (a) como la persona que ha terminado los estudios básicos de enfermería y está capacitada y autorizada para asumir la responsabilidad de los servicios de enfermería, que exigen el fomento de la salud, la prevención de la enfermedad y la prestación de asistencia a los enfermos.²⁴

El enfermero (a) ha seguido una extensa formación en la que se le proporciona formación en materia de enfermería, que le ofrezca amplias y sólidas bases para una práctica efectiva y para su formación superior, para obtener el diploma correspondiente expedido por la autoridad competente del país.²⁴

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. Es lo que en realidad hace no lo que sabe hacer.²⁶

Benner estudió la práctica de la enfermera clínica para descubrir y describir el conocimiento que sustentaba la práctica enfermera. Para esto utilizó "El modelo de adquisición y desarrollo de habilidades y competencias"

Describe: "A medida que la enfermera gana experiencia, el conocimiento clínico se convierte en una mezcla de conocimiento práctico y teórico". Tiene un enfoque altamente fenomenológico da mayor percepción de la vivencia de la salud. Ella manifiesta que la salud es perceptible a través de las experiencias de estar sano y estar enfermo. Ve diferencia

en los conceptos objetivos y valores de salud, enfermedad y en la experiencia de quien las vive. Esta teoría describe los cuidados como un vínculo común entre las personas, una forma de ser esencial para la enfermería.

2.3. Definición de términos

- **Administrativo:** Es un adjetivo que procede de un vocablo latino que significa perteneciente o relativo a la administración. La administración, por su parte, está vinculada al funcionamiento, el rendimiento y la estructura de una organización.
- **Asistencial:** Relacionado con la asistencia de personas. Perteneciente o relativo a la asistencia, especialmente la médica o la social
- **Autoritario:** Que se funda en el principio de autoridad. Se basa en la autoridad o abusa de ella
- **Centrado en las relaciones:** Se puede definir como aquella atención en la que todos los participantes aprecian la importancia de sus relaciones con los demás.
- **Centrado en las tareas:** El modelo "centrado en la tarea" es una intervención de corta duración orientada a la solución de problemas. La intervención está dirigida a ayudar a los clientes a resolver los problemas que les preocupan y a desarrollar y llevar a cabo acciones o tareas en su entorno.
- **Democrático:** Perteneciente o relativo a la democracia. De la democracia o basado en sus principios y normas.
- **Desempeño Laboral:** El desarrollo como profesional adquiere ciertas actitudes comprometedoras que ejerzan en la persona una dirección en donde sea capaz de cumplir ciertas normas u obligaciones para demostrar la capacidad que puede desempeñarse en su tarea como profesional de la salud.

- **Docencia:** Docencia significa enseñar según su etimología latina (del latín “docere”). La docencia por lo tanto hace referencia a la actividad de enseñar, siendo actualmente docentes aquellos que se dedican profesionalmente a ello, recibiendo una remuneración por sus servicios.
- **Enfermería:** Es la ciencia del cuidado de la salud del ser humano sano o enfermo, en todos los contextos.
- **Enfermeros (as):** Son profesionales de salud que se distinguen a través de una disciplina profesional orientada hacia la práctica, basada en el arte, la ciencia y vocación para ayudar al prójimo.
- **Líder:** Es jefe de un grupo de personas las cuales obedecer sus instrucciones y son ejecutadas por el grupo con el convencimiento de que su cumplimiento son lo mejor para la mayoría
- **Liderazgo:** Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de los objetivos.

CAPITULO III: VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1. Definición de las variables

Variable Independiente

Liderazgo del gestor de enfermería

Robbins (1998), define liderazgo como: un proceso de influencia donde los individuos, por sus acciones, facilitan el movimiento de un grupo de personas hacia una meta en común o compartida. ⁷

Variable dependiente:

Desempeño laboral del profesional de enfermería

Es el desarrollo como profesional adquiere ciertas actitudes comprometedoras que ejerzan en la persona una dirección en donde sea capaz de cumplir ciertas normas u obligaciones para demostrar la capacidad que puede desempeñarse en su tarea como profesional de la salud

3.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Método	Técnica
V.I. Liderazgo del gestor de enfermería	Un proceso de influencia donde los individuos, por sus acciones, facilitan el movimiento de un grupo de personas hacia una meta en común o compartida.	Autoritario	<ul style="list-style-type: none"> • Impone su opinión • Evita iniciativa del equipo • Es tenaz con sus subordinados • Manda con "mano dura" y determina la forma a desarrollar las tareas • Aporta soluciones a los problemas. 	1 - 9	Cuantitativo Escala de Lickert	Encuesta
		Democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Toma las decisiones con el grupo • Resuelve problemas y toma decisiones con el grupo. • Incluye y comparte con todos las tareas • Evalúa la productividad de la institución 	10-15		
		Centrado en las tareas	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas • Planifica detalladamente y supervisa las actividades 	16-23		

		Centrado en las relaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisa que se utilicen adecuadamente el tiempo. • Estimula y motiva a alcanzar las metas trazadas • Es amistoso y asequible. • Propicia un entorno agradable y las buenas relaciones entre los compañeros • Promueve la satisfacción • Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía. • Se preocupa por los problemas personales del grupo. 	24-33		
--	--	----------------------------	--	-------	--	--

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Método	Técnica
V.D. Desempeño laboral del profesional de enfermería	Es el desarrollo como profesional adquiere ciertas actitudes comprometedoras que ejerzan en la persona una dirección en donde sea capaz de cumplir ciertas normas u obligaciones para demostrar la capacidad que puede desempeñarse en su tarea como profesional de la salud	Asistencial	<ul style="list-style-type: none"> • Atención oportuna. • Valoración inmediata del paciente Controla los signos vitales. • Planea, organiza, dirige y brinda la atención de enfermería. • Alivia la tensión emocional del paciente. • Mantiene comunicación con los familiares. • Educa al paciente y familiares. • Brinda atención al moribundo y su familia 	1 - 15	Cuantitativo Escala de Lickert	Encuesta
		Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Administra el cuidado directo de los pacientes Tiene al día los registros de enfermería. • Supervisa el personal de enfermería • Realiza trámites de admisión, alta 	16 - 21		
		Docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Promueve el juicio crítico y reflexivo en el estudiante. • Promueve la construcción de nuevos conocimientos. • Impulsa la participación en las investigaciones 	22-25		

3.3. Hipótesis general e hipótesis específicas

H₁ = El liderazgo del gestor de enfermería está relacionado con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018

H₀ = El liderazgo del gestor de enfermería no tiene relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

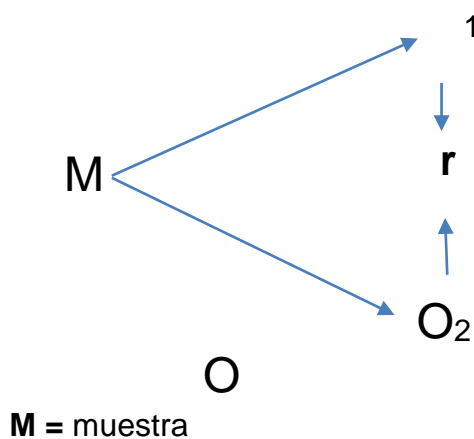
El presente estudio de investigación de acuerdo a su naturaleza fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental de nivel aplicativo y de corte transversal ya que se estudiara dentro de un tiempo determinado y de nivel aplicativo

En relación a ello Méndez expresa que: “permite responder a preguntas que tienen que ver con lo que se quiere estudiar, sus alcances y el porqué, de la investigación, al igual que los fundamentos teóricos y los aspectos que se quieren probar

Las investigaciones correlacional mide la relación entre dos o más variables y tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre ambas variables, en un contexto en particular

4.2. Diseño de la investigación

Es de diseño No experimental, ya que no se pretende manipular las variables, además es correlacional ya que las variables se relacionan entre sí.



O_1 = Observación de la V.I O_2 =
Observación de la V.D r = Correlación
entre ambas variables

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población estuvo conformada por los 35 enfermeros que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez de Lima. En relación a la población Tamayo (2002), refiere “que es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de investigación”.²⁷

4.3.2. Muestra

Tamayo expresa: “la muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y refleja las características que definen la población de la cual fue extraída, lo cual nos indica que es representativa”²⁷

La muestra estuvo conformada por la totalidad de los profesionales de enfermería (35) que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez de Lima, con un diseño muestral no Probabilístico, por intención.

Se tomó en cuenta los siguientes criterios:

Criterio de inclusión:

Profesionales de enfermería que labora en el CSMI
Profesionales de enfermería de ambos sexos.
Profesionales de enfermería con más de 1 años de servicio
Profesionales de enfermería que desee participar en el estudio

Criterio de exclusión:

Profesionales de enfermería que no labora en el CSMI
de enfermería con menos de 1 años de servicio

Profesionales de enfermería que no desee participar en el estudio

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento un cuestionario, el cual midió el liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Se usó la escala de likert modificada

4.5. Plan de análisis estadístico de datos

Para la recolección de los datos se realizaron diversos trámites administrativos, entre ellos se envió un oficio dirigido al Director del Centro de Salud Materno Infantil de Lima, para la aprobación y autorización respectiva. Posterior a ello se realizó las coordinaciones con la Jefatura de Enfermería para la aplicación del instrumento, se consideró 30 minutos, para su aplicación.

Luego de la recolección de datos, se procedió a elaborar la tabla de códigos para procesar los datos. Los resultados fueron presentados en tablas y gráficos para su análisis e interpretación considerando el marco teórico, se usó el programa SPS 21 y el programa Excel.

CAPÍTULO V RESULTADOS

Después de recolectados los datos, fueron procesados con el programa SPSS 21 y en forma manual con el programa Excel de tal forma, que se presenta en cuadros estadísticos para facilitar su análisis e interpretación.

Se presenta los gráficos de acuerdo a los objetivos trazados en la investigación. El análisis de los resultados se realizó en base a los 35 enfermeros.

Respecto a los datos generales, el 100% de los profesionales de enfermería son de género femenino, el 59% son casadas, el 41% son nombradas, el 42% de enfermeras tienen entre 22 y 36 años, el 52% tienen más de 10 años de labores en el CSMI.

Tabla 5. 1

Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Nivel	Alto	Regular	Bajo
Alto	56%	32%	12%
Regular	32%	11%	57%
Bajo	11%	61%	28%

Fuente: Elaboración propia

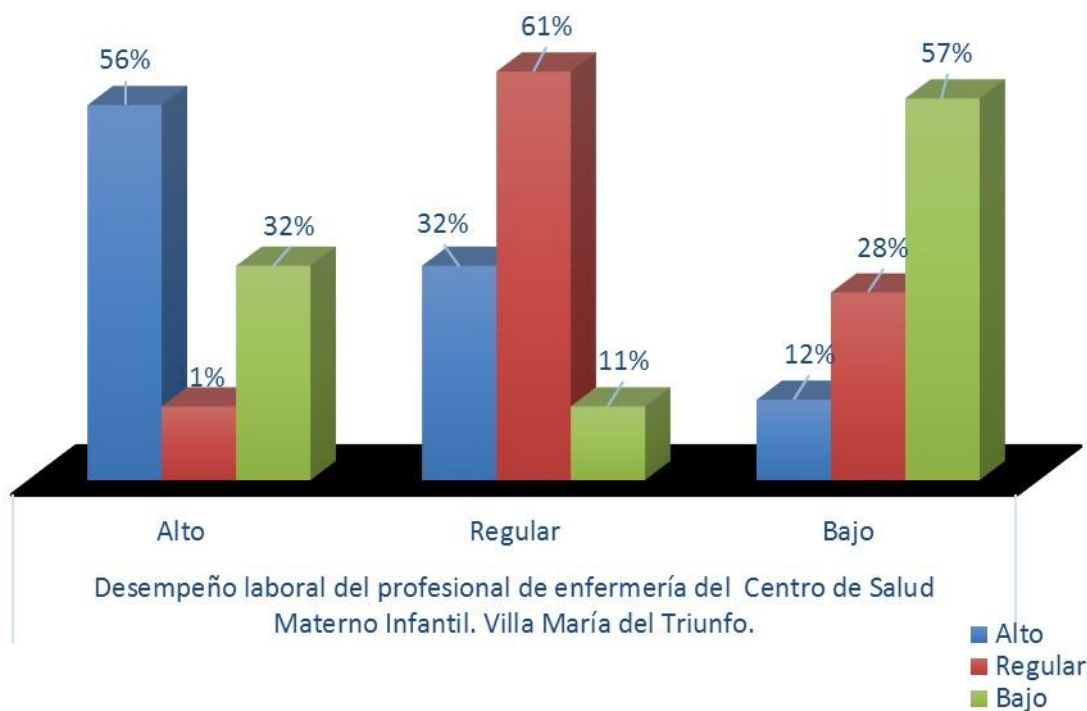


Figura 5. 1: Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Fuente: Encuesta a los profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez. Lima. 2018

Dada la relación entre las variables liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería se observa que del 100% enfermeras, el 56% enfermeras tiene alto nivel de Desempeño laboral en relación a un alto nivel de liderazgo, el 61% enfermeras presenta un nivel regular de desempeño laboral en relación a un regular nivel de liderazgo, el 57% enfermeras tienen un nivel Bajo de desempeño motivación en relación a la baja satisfacción laboral.

Tabla 5. 2

Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Nivel	Alto	Regular	Bajo
Alto	69%	22%	17%
Regular	21%	33%	31%
Bajo	10%	45%	0%

Fuente: Elaboración propia

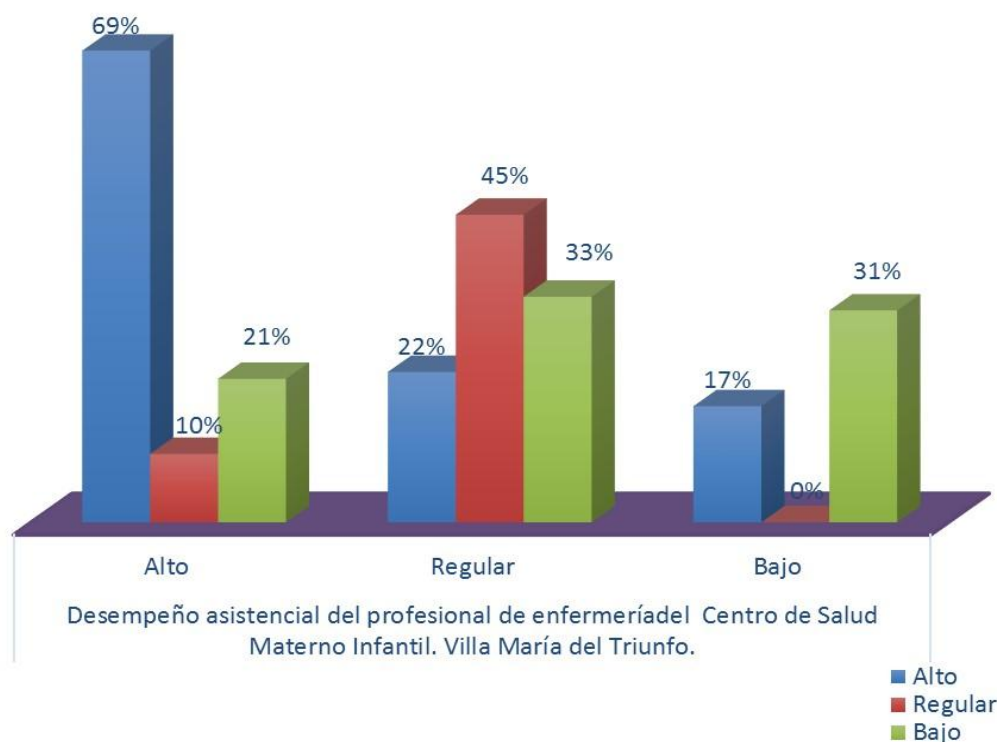


Figura 5. 2: Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Fuente: Encuesta a los profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez. Lima. 2018

Dada la relación entre las variables se observa que, a mayor liderazgo del gestor de enfermería tiene un alto desempeño asistencial con el 69%, un regular liderazgo del gestor de enfermería un regular desempeño asistencial con el 45%, un bajo liderazgo del gestor de enfermería un bajo desempeño asistencial con el 31%.

Tabla 5. 3

Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Nivel	Alto	Regular	Bajo
Alto	47%	22%	31%
Regular	30%	23%	47%
Bajo	20%	57%	23%

Fuente: Elaboración propia

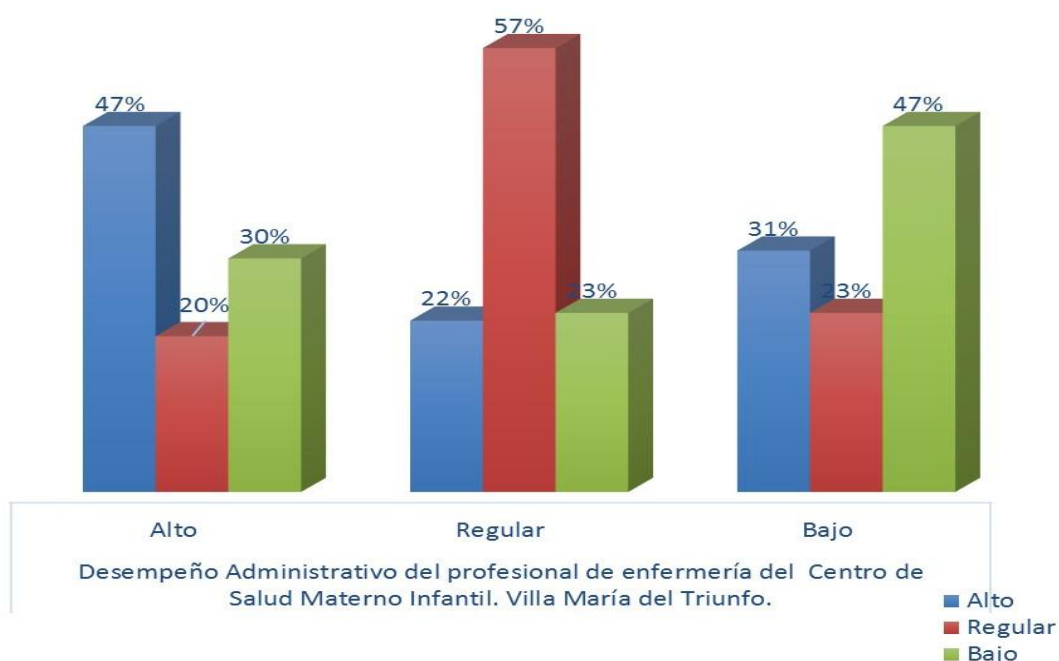


Figura 5. 3: Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Fuente: Encuesta a los profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez. Lima. 2018

Dada la relación entre las variables se observa que, a mayor liderazgo del gestor de enfermería tiene un alto desempeño administrativo con el 47%, un regular liderazgo del gestor de enfermería un regular desempeño administrativo con el 57%, un bajo liderazgo del gestor de enfermería un bajo desempeño administrativo con el 47%.

Tabla 5. 4

Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Nivel	Alto	Regular	Bajo
Alto	69%	9%	22%
Regular	10%	19%	71%
Bajo	26%	59%	15%

Fuente: Elaboración propia

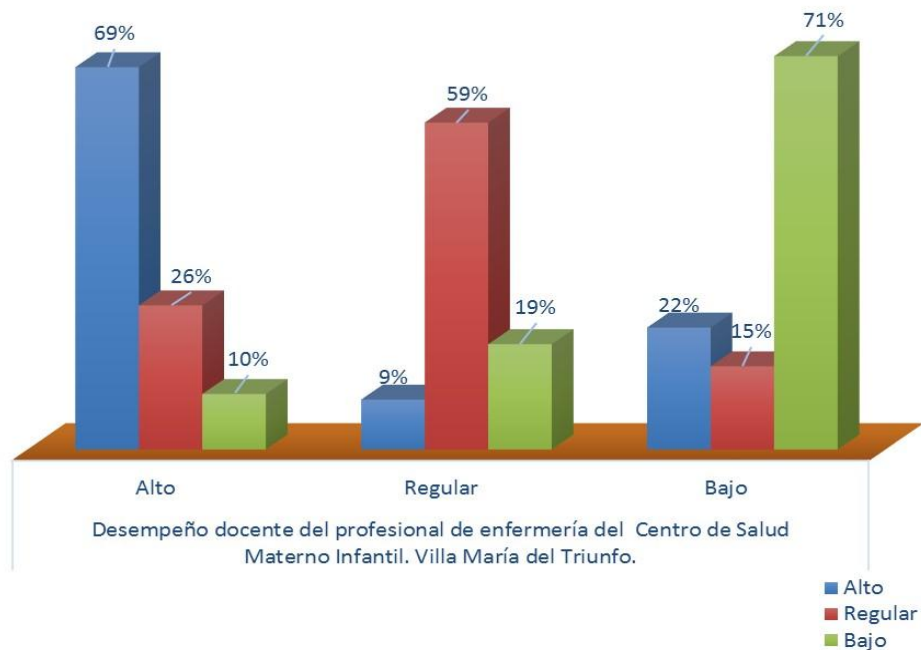


Figura 5. 4: Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018

Fuente: Encuesta a los profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez. Lima. 2018

Dada la relación entre las variables se observa que, a mayor liderazgo del gestor de enfermería tiene un alto desempeño docente con el 69%, un regular liderazgo del gestor de enfermería un regular desempeño docente con el 59%, un bajo liderazgo del gestor de enfermería un bajo desempeño docente con el 71%.

CAPITULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El desempeño profesional siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados y pueden ser medidos en términos de competencias. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se manifiestan a través de la conducta.

El profesional de enfermería tiene un papel importante en la toma de decisiones, pero estas deben desarrollarse enmarcadas en el campo de enfermería y el desarrollo de la misma. Para ello, se exige que sea un profesional con pensamiento crítico y reflexivo, con capacidad de incursionar en diversos ámbitos y ejercer un estilo de liderazgo con una visión hacia el futuro, que favorezca a un buen clima organizacional.

Hoy en día existe una sobrecarga de trabajo, largos o desordenados horarios y turnos, elevada responsabilidad, concentración, y sus repercusiones, sociales y económicas. El principal problema para la existencia de un desempeño efectivo, es la dificultad de proporcionar un buen liderazgo. El cuál es la capacidad de influir en otras personas, para alcanzar metas y alinear a los demás hacia un mismo fin dentro una institución de salud. Esta influencia es importante en el logro de objetivos de la organización, porque el desempeño de los colaboradores depende como se les dirige y se les motive a las personas.

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos. La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar

beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

El desempeño laboral desarrolla una serie de aspectos, entre los más específicos se puede mencionar los que están relacionados con la administración del cuidado y del proceso enseñanza-aprendizaje, que debe poner en práctica, en ellos se: planifica, organiza, ejecuta, controla y evalúa. Por tal razón, exige una preparación de excelencia fundamentada requiere de una apertura al cambio, a los conocimientos novedosos y al desarrollo de su potencialidad, de esta manera se facilitará el manejo de las interacciones entre el individuo, organización y entorno.

CONCLUSIONES

- a) El liderazgo del Gestor de Enfermería se relaciona en forma directa y significativa con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez, Lima 2018.
- b) Se observó entre las variables liderazgo del gestor de enfermería, que la mayoría de las enfermeras tiene alto nivel de Desempeño laboral en relación a un alto liderazgo, y un bajo de desempeño laboral en relación a un bajo liderazgo.
- c) Se observó entre las variables que, a mayor liderazgo del gestor de enfermería un alto desempeño asistencial, a regular desempeño asistencial un regular liderazgo, a bajo desempeño asistencial un bajo liderazgo.
- d) Se observó entre las variables que, a mayor liderazgo del gestor de enfermería un alto desempeño administrativo, a regular liderazgo un regular desempeño administrativo, a bajo liderazgo un bajo desempeño administrativo.
- e) Se observó entre las variables que, a mayor liderazgo un alto desempeño docente, a regular liderazgo un regular desempeño docente, a bajo liderazgo un bajo desempeño docente.

RECOMENDACIONES

- a) Desarrollar programas de capacitación que fortalezca el liderazgo para lograr definirlo y así aumentar el buen desempeño laboral

- b) Se sugiere a los jefes desarrollar un plan de reconocimientos, lo cual permita a las enfermeras que a través de su buen desempeño asistencial, ser apreciadas y valoradas, buscando otros mecanismos o estrategias que estimulen e incentiven al grupo, como la entrega de reconocimientos en público, premios y otro tipo de estímulos que permitan sentirse reconocidos y valorados.

- c) Se sugiere fortalecer la parte administrativa para aumentar el desempeño laboral del personal de enfermería.

- d) Se sugiere optimizar la parte docente a fin de aumentar los conocimientos del personal de enfermería

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Quispe J. Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, Lima 2014. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
2. Chang E. Estilos de Liderazgo relacionado con la Cultura Organizacional. Ica: Hospital IV Augusto Hernández Mendoza; 2012.
3. Sánchez C, Anguita A. Salud Laboral. Autoeficacia, ansiedad y satisfacción Salamanca: Amarú Ediciones; 2006.
4. Urbina O, Soler S, Otero M. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología Cuba; Febrero 2006.
5. Evkall G, Ryhammar L. Estilo de Liderazgo, clima social y los resultados organizativos: un estudio de la Universidad Sueca. Creatividad y gestión e innovación. 1997; 7(3): p. 126-130.
6. Auccasi M, Márquez S. El liderazgo en enfermería. Perú.; Diciembre 2000.
7. Robbins P. Comportamiento organizacional México: Pearson; 1998.
8. Laica V. El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador. Tesis de maestría. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar - Sede Ecuador, Área de gestión; 2018.
9. Espinosa A, Gibert MdP, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Scielo. Revista de enfermería. 2016; 32(1).
10. Calderón S. Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una ips de tercer nivel de Bogotá. Tesis. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de enfermería; 2016.
11. Marin M. Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala,. Tesis de grado. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Facultad de ciencias de la salud; Enero-mayo 2015.
12. Peña A. Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017. Tesis de licenciatura.

- Huaraz - Perú: Universidad San Pedro, Facultad de ciencias de la salud; 2017.
13. Manrique M, Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras (os) de los servicios de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. Tesis. Arequipa, Perú: Universidad San Agustín de Arequipa, Facultad de enfermería; 2017.
 14. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital EsSalud Tingo María 2014. Tesis de maestría. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco, Escuela de posgrado; 2016.
 15. Ortega K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Essalud huánuco- 2016. Tesis de posgrado. Huánuco, Perú: Universidad de Huánuco , Escuela de posgrado; 2016.
 16. Chávez C. Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el área de salud mental, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2014. Tesis de posgrado. Lima, Perú: Universidad nacional mayor de san marcos , Facultad de medicina humana; 2015.
 17. Landolfi H. La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo Buenos Aires: Editorial Dunken; 2010.
 18. Richard LD. La experiencia del liderazgo. Tercera edición ed.: Cengage learning.
 19. Huber D. Liderazgo y administración de enfermería CV. México: McGrawHill Interamericana. Editores. S.A.; 1999.
 20. Fiedler F, García J. New approaches to leadership: Cognitive resources and organizational performance New York: Wiley; 1987.
 21. Escobar D, Cisneros G. Características de Liderazgo exhibido por los Administradores de Enfermería y las Expectativas de Liderazgo de las Enfermeras I. Trabajo de Grado de Maestría. Valencia. Venezuela: Universidad de Carabobo; 1994.
 22. Gómez R. El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en la micro, pequeña y mediana empresas. Universidad & Empresa. 2006; 5(11):

p. 62-91.

23. Marriner A. Gestión y Dirección de Enfermería. Cuarta Edición ed. España: Harcourt Mosby; 1993.
24. Torres J. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. Rev. Cuban. Salud Publ. 2003-2004; 30(4).
25. Lara K, Sena D. La educación de enfermería: búsqueda de la formación crítica y reflexiva y de las competencias profesionales. Rev. Latino-Am. Enfermagem Brasil. 2006; 14(5).
26. Fernández Y. La evaluación del desempeño y su contribución en el mejoramiento del comportamiento organizacional. [Online].; 2010. Available from: <http://www.monografias.com/trabajos68/evaluacion-desempenomejoracomportamiento-organizacional/eva>.
27. Tamayo M. El proceso de la investigación científica México: Limusa; 2002.
28. Fleishman O. Dirección y Administración de Enfermería Madrid, España: Editorial Mosby Doyma Libros; 2000.

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de consistencia

Título: “Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018</p>	<p>H₁ = El liderazgo del gestor de enfermería está relacionado con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018</p> <p>H₀ = El liderazgo del gestor de enfermería no tiene relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018</p>	<p>Variable Independiente Liderazgo del gestor de enfermería</p> <p>Variable dependiente: Desempeño laboral profesional de enfermería</p>	<p>TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO Descriptivo, de diseño correlacional no, experimental</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA 35 profesional del personal de enfermería que laboran en el Centro de Salud Materno Infantil de Lima</p>

<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el tipo de liderazgo del gestor de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el tipo de liderazgo del gestor de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño asistencial del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño administrativo del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño docente del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil. Lima. 2018</p>			<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p> <p>Técnica de la encuesta Instrumento: el cuestionario</p> <p>ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS</p> <p>Trámites administrativos Coordinación con la jefatura en Enfermería para aplicar el instrumento Resultados son analizados en programa Excel y el programa estadístico SPS 21</p>
---	--	--	--	--

ANEXO 02

Instrumento

INSTRUCCIONES: Estimado/a colega, pido que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá conocer el liderazgo y el desempeño de los profesionales de enfermería; para lo cual debes marcar con una "X" en las preguntas señalando la opción que crea conveniente, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de este cuestionario.

I. DATOS PERSONALES. Edad.....

Género Masculino () Femenino () **Estado civil:**

Soltero/a () Casado/a () Conviviente () Divorciado/a ()
Viudo/a ()

¿Cuánto tiempo de servicio tiene laborando en el Centro de Salud

Materno Infantil?

¿Cuál es su condición laboral actual?

Nombrado () Contratado ()

Nunca = 1

Casi nunca = 2

Algunas veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Ítems – Desempeño laboral	1	2	3	4	5
1. Brinda atención de enfermería oportuna, segura y eficaz al paciente					
2. Efectúa la valoración inmediata del estado físico y mental en que ingresa el paciente					
3. Toma datos de filiación y verifica el documento que acredite su derecho de atención					
4. Obtiene información sobre la ocurrencia del problema que motiva la atención, las circunstancias en que se presentó hasta el momento de la atención					
5. Controla los signos vitales de los pacientes que llegan al servicio					
6. Observa las manifestaciones más resaltantes que estén anunciando o determinen la existencia de una condición crítica en el paciente					
7. Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios cuando la situación lo requiera					
8. Pone al paciente en contacto inmediato con el médico y colabora con la realización de pruebas diagnósticas y el tratamiento					

9. Prepara al paciente para la consulta médica sí lo requiere					
10. Organiza, dirige y brinda la atención de enfermería en forma inmediata y reajusta el plan según el tratamiento médico y la evolución del paciente					
11. Realiza procedimientos diversos, tales como curación de heridas, administración de medicamentos según la necesidad del paciente u orden médica					
12. Alivia la tensión emocional producto de su enfermedad, el ambiente desconocido, el temor a la muerte o la pérdida de su integridad física					
13. Mantiene comunicación con los familiares o acompañantes del paciente a través de la palabra apropiada en el momento oportuno y transmitiéndoles información sobre los progresos del paciente					
14. Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la pronta recuperación y la conducta a seguir para evitar episodios similares					
15. Brinda atención al moribundo y su familia					
16. Administra el cuidado directo de los pacientes					
17. Tiene al día los registros de enfermería como las anotaciones en las historias clínica y el Kardex					
18. Supervisa el personal de enfermería					
19. Realiza los trámites de admisión, alta					
20. Realiza la coordinación interna (pruebas y traslados).					
21. Coordina con el equipo de salud el cuidado del paciente					
22. Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante					
23. Promueve la construcción de nuevos conocimientos en el estudiante a través de la investigación					
24. Impulsa la participación de los estudiantes en las investigaciones que el realiza					
25. Orienta a los estudiantes en aspectos que desconocen sobre sus funciones					

Ítems - Liderazgo	1	2	3	4	5
1. Refiere las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva)					
2. En las discusiones trata de imponer sus opiniones					
3. En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.					
4. Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error					
5. Manda con "mano dura"					
6. Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.					
7. Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas					

8. Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.					
9. Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones					
10. Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente					
11. Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo					
12. Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo la voluntad del grupo					
13. Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo					
14. Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.					
15. Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución					
16. Se preocupa constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas o trabajos realizados					
17. Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente					
18. Está pendiente en que se cumpla adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas					
19. Estimula a la realización de esfuerzos adicionales para cumplir las tareas					
20. Procura que los miembros del grupo utilicen adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas.					
21. Procura que toda actividad se planifique con anticipación y se cumpla en detalle					
22. Estimula a los miembros para alcanzar las metas trazadas por la organización					
23. Estimula a los miembros mejorar sus capacidades profesionales para cumplir correctamente las tareas asignadas					
24. Es amistoso y asequible					
25. Procura que en el grupo existan buenas relaciones entre los compañeros					
26. Procura que el turno de trabajo sea agradable para todos los miembros del grupo					
27. Se hace querer con los demás miembros del grupo					
28. Preocupa mantener buenas relaciones con los demás miembros del grupo					
29. Promueve la satisfacción de los miembros del grupo siendo complaciente					
30. Tiene en cuenta la importancia de que los miembros del grupo estén altamente satisfechos					
31. Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía.					
32. Se preocupa porque todos los miembros del grupo se lleven bien					
33. Se preocupa por los problemas personales de los miembros del grupo					

Fuente: Elaboración propia

ANEXO N° 03

Validación del instrumento por juicio de expertos mediante la prueba binomial

Grado de Concordancia entre los Jueces según la prueba binomial

Items	JUECES EXPERTOS										Puntajes	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
												0.001
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.00
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.011
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
4	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.011
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
6	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0.055
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
8	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.055
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.001
Σpi											0.135	

Fuente: Elaboración propia

$$p = \frac{\sum P_i}{N \text{ jueces}} = P = \frac{0.135}{10} = 0.0135$$

Habiéndose obtenido un resultado igual a p, se encuentra que existe coordinación en sus 10 ítems, indicando como resultado final que p=0.0135 determinado así la concordancia y por ende el instrumento es válido

ANEXO N° 04

Confiabilidad de instrumento - estudio piloto prueba Alfa de Cronbach para la confiabilidad

Dimensión	N	Alfa - Cronbach	Confiabilidad
Liderazgo	15	0.845	Aceptable
Desempeño laboral	15	0.654	Aceptable

$$\alpha = \frac{N}{(N-1) \left[1 - \frac{\sum s^2(Y_i)}{s_x^2} \right]}$$

Donde:

N = número de ítems

$\sum s^2(Y_i)$ = Sumatoria de la varianza de los ítems

s_x^2 = Varianza de toda la dimensión

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1 y es mayor que 0.5, por lo cual la confiabilidad del instrumento es **Aceptable**, tomando en cuenta la variable y por cada dimensión

ANEXO N° 05

Base de datos

ITEMS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
It 1	2	5	2	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5
It 2	2	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	4	2	4	5	5	5
It 3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3
It 4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
It 5	5	4	3	3	3	5	3	1	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3
It 6	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5
It 7	5	3	2	5	4	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	4	5	4	4	2
It 8	2	2	3	3	5	3	3	5	2	2	3	5	5	2	2	4	5	5	2	2	3	3	5	5	5
It 9	3	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
It 10	5	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4
It 11	5	4	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5
It 12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
It 13	2	2	3	3	5	3	3	5	2	2	3	5	5	2	2	4	5	5	2	2	3	3	5	5	5
It 14	2	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	4	2	4	5	5	5
It 15	5	4	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5

Resumen del Procesamiento de datos

	N	%
Valido	15	100.0
Casos Excluido*	0	.0
Total	15	100.0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.654	15

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento

Liderazgo del gestor de enfermería

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	
1	2	5	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	5	5	3	5	2	4	5	3	3	5	
2	2	2	5	5	5	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	4	2	4	5	5	5	2	4	5	3	5	5	2	5	
3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	2	1	5	5	5	
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	4	5	3	2	5	5	4	
5	5	4	3	3	3	5	3	1	5	1	3	5	3	5	4	1	3	4	5	4	3	3	5	3	3	3	4	5	5	2	4	5	4	
6	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	1	3	4	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	5	3	
7	5	3	2	5	4	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	5	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	3	5	2	
8	2	2	3	3	5	3	3	5	2	2	3	5	5	2	2	4	5	5	2	2	3	3	5	5	5	2	4	1	4	5	3	5	2	
9	3	4	3	3	4	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	
10	5	3	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
11	5	4	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	
12	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	3	5	
13	2	2	3	3	5	3	3	5	2	2	3	5	5	2	2	4	5	5	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	1	
14	2	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	
15	5	4	5	2	5	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	5	

Resumen del Procesamiento de datos

	N	%
Casos Valido	15	100.0
Excluido*	0	.0
Total	15	100.0

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.845	15

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procesamiento