



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN
ADMINISTRATIVA

ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022

TESIS

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN ENFERMERÍA CON
MENCIÓN EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR

VALERIO SOLARI, ELIZABETH
(ORCID: 0000-0002-9385-5141)

ASESORA

CESPEDES CORNEJO, NELLY TEODORA
(ORCID: 0000- 0001- 8919-7819)

LIMA – PERÚ

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Valerio Solari, Elizabeth

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 21851494

Datos de asesor

Cespedes Cornejo, Nelly Teodora

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 07050811

Datos del jurado

JURADO 1: Torres Llosa, Maria Antonieta, DNI N°08799320, ORCID 0000-0002-2122-339X

JURADO 2: Rojas Ahumada, Magdalena Petronila, DNI N°06152053, ORCID 0000-0003-2987-7749

JURADO 3: Gonzales Alarcon, Denisse Geraldine, DNI N°43544649, ORCID 0000-0002-6887-2003

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 919427

Código del Programa: 3.03.05

ANEXO N•1

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Elizabeth Valerio Solari, con código de estudiante N°200712738 con (DNI o Carné de Extranjería) N° 21851494, con domicilio en Conjunto Habitacional las Crucetas Block 42 Dpto 403, distrito Santiago de Surco, provincia y departamento de Lima en mi condición de Maestro en Enfermería de la Escuela de Posgrado de la Universidad Ricardo Palma, declaro bajo juramento que:

La presente tesis **titulado: "Estilos de Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital de Lima, 2022"**

es de mi única autoría, bajo el asesoramiento de la docente Mag. Nelly Teodora Céspedes Cornejo, y no existe plagio y/o copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación presentado por cualquier persona natural o jurídica ante cualquier institución académica o de investigación, universidad, etc; la cual ha sido sometida al antiplagio Turnitin y tiene el 19% de similitud final.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en la tesis el contenido de estas corresponde a las opiniones de ellos, y por las cuales no asumo responsabilidad, ya sean de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de internet.

Asimismo, ratifico plenamente que el contenido íntegro de la tesis es de mi conocimiento y autoría. Por tal motivo, asumo toda la responsabilidad de cualquier error u omisión en la tesis y soy consciente de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de falsa declaración, me someto a lo dispuesto en las normas de la Universidad Ricardo Palma y a los dispositivos legales nacionales vigentes.

Surco, 21 de noviembre de 2023

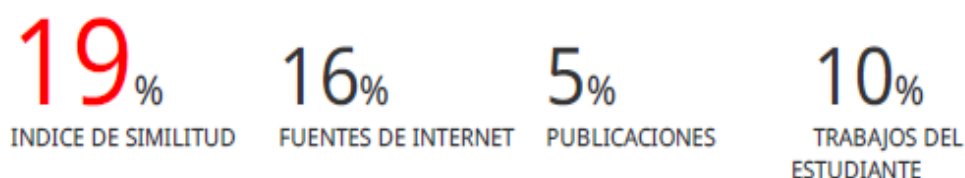


Elizabeth Valerio Solari

(DNI N°21851494)

ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	

		1 %
10	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
11	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	1library.co Fuente de Internet	<1 %
14	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Autónoma de Ica Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to City University of New York System	<1 %

Trabajo del estudiante

21 Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú
Trabajo del estudiante <1 %

22 repositorio.usmp.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

23 Submitted to Universidad Privada del Norte
Trabajo del estudiante <1 %

24 Submitted to Universidad Ricardo Palma
Trabajo del estudiante <1 %

25 Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Trabajo del estudiante <1 %

26 repositorio.upao.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

27 Submitted to Universidad del Norte, Colombia
Trabajo del estudiante <1 %

28 repositorio.autonoma.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

29 "Potenciales predictores del rendimiento laboral", Teseo, 2018
Publicación <1 %

30 Submitted to Universidad Católica de Santa María
Trabajo del estudiante <1 %

31 Submitted to Universidad de Huanuco <1%
Trabajo del estudiante

32 "Inter-American Yearbook on Human Rights / <1%
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 32 (2016)", Brill, 2018
Publicación

33 repositorio.usanpedro.edu.pe <1%
Fuente de Internet

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía Activo

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos por todo el cariño, apoyo y el ejemplo de perseverancia que me brindaron.

A mi hija Paloma por haber llenado mi vida de momentos de gran felicidad y permitirme estar a su lado en todos aquellos momentos que nos hicieron más fuertes.

A Capitán por estar en esos largos días de incertidumbre, dándonos su cariño incondicional.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros y amigos por ayudarme con sus consejos y aportes para la realización de esta investigación.

A mis colegas y hermanas de la vida, por haber aceptado ser parte de este desafío.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE GENERAL	4
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1 Descripción del Problema	12
1.2 Formulación del Problema	15
1.3 Importancia y justificación del estudio	15
1.4 Delimitación del estudio.....	17
1.5 Objetivos de la Investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1 Marco histórico	19
2.2 Investigaciones relacionadas con el tema.....	35
2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio.....	43
2.4 Definición de términos básicos	62
2.5.1Operacionalización de variables	66
2.6 Hipótesis.....	67
2.6.1 Fundamentos teóricos que sustentan las hipótesis	67
2.6.2 Hipótesis.....	67

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	69
3.1 Tipo de investigación	69
3.2 Población y muestra	70
3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	71
3.4 Descripción y procedimiento de análisis.....	76
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
ANEXOS 115	
1: Declaración de Autenticidad.....	115
2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación	117
5: Protocolos e instrumentos utilizados	119
6: Tablas de confiabilidad y validez	125
7: Solicitud de permiso institucional.....	128
8: Consentimiento informado	129
9: Tablas complementarias	131
10: Baremos de la variable estilos de liderazgo.....	131

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 . <i>Baremos para los estilos de liderazgo</i>	73
Tabla 2. <i>Características generales del personal de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022</i>	78
Tabla 3. <i>Nivel de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022</i>	82
Tabla 4. <i>Correlación de Pearson entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral</i>	83
Tabla 5. <i>Nivel de liderazgo transformacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022</i>	84
Tabla 6. <i>Correlación de Pearson entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral</i>	85
Tabla 7. <i>Nivel de liderazgo transaccional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022</i>	86
Tabla 8. <i>Correlación de Pearson entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral</i>	87
Tabla 9. <i>Liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022</i>	88
Tabla 10. <i>Correlación de Pearson entre el liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral</i>	89
Tabla 11. <i>Prueba de Kolmogórov-Smirnov para la distribución normal en las variables de interés</i>	131
Tabla 12. <i>Desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022</i>	131
Tabla 13. <i>Baremos liderazgo transformacional</i>	131
Tabla 14. <i>Baremos liderazgo transaccional</i>	132
Tabla 15. <i>Baremos liderazgo Laissez-faire</i>	132
Tabla 16. <i>Baremos liderazgo Laissez-faire</i>	134

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Características generales del personal de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022	79
Figura 2 Valoración de liderazgo del personal de enfermería que labora en el Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022	80
Figura 3 Estilos de liderazgo según valoración del personal de enfermería que labora en el Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP, 2022	81

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú (FAP). **Materiales y métodos:** Investigación cuantitativa, de nivel básico y diseño no experimental, cuya muestra la conformaron 64 profesionales de la salud, la recolección de datos fue mediante el cuestionario, Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S “(CELID-S)” y de desempeño laboral por el cuestionario Individual Word Performance Questionnaire (IWPQ). Se aplicó la prueba de correlación de Pearson. **Resultados:** La edad del personal en su mayoría eran mayor e igual a 40 años (92.2%), además el 98.4% fueron mujeres, el 31.1% fue especialista en enfermería de cuidados quirúrgicos y el tiempo laboral promedio fue de 24.9 ± 8.1 años. Se evidenció un nivel alto en los estilos de liderazgo (64.1%), así como en sus dimensiones liderazgo transformacional y transaccional (51.6% y 57.8% respectivamente), mientras que se observó un nivel moderado en la dimensión liderazgo Laissez-faire (57.8%). Para la variable desempeño laboral se evidenció un nivel muy alto (59.4%). Se identificó correlación significativa directa entre el estilo de liderazgo ($p=0.000$; $r=0.508$), liderazgo transformacional ($p=0.030$, $r=0.271$), liderazgo transaccional ($p=0.000$, $r=0.485$) y liderazgo Laissez-faire ($p=0.000$, $r=0.464$) con el desempeño laboral. **Conclusión:** Existe relación entre las variables estilos de liderazgo (liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez-faire) y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú.

Palabras clave: Liderazgo; Rendimiento laboral; Enfermeros (DeCS).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between leadership styles and job performance of nursing professionals from the Hospitalization Service of the Central Hospital of the Peruvian Air Force. **Materials and methods:** Quantitative research, basic level and non-experimental design, whose sample was made up of 64 health professionals, data collection was through the questionnaire, Questionnaire of forms of Leadership version S "(CELID-S)" and job performance using the Individual Word Performance Questionnaire (IWPQ). Pearson's correlation test was applied. **Results:** The age of the majority of the personnel was greater than and equal to 40 years (92.2%), in addition, 98.4% were women, 31.1% were specialists in surgical care nursing and the average working time was 24.9 ± 8.1 years. A high level was evidenced in leadership styles (64.1%), as well as in its transformational and transactional leadership dimensions (51.6% and 57.8% respectively), while a moderate level was observed in the Laissez-faire leadership dimension (57.8%). For the work performance variable, a very high level was evidenced (59.4%). A direct significant correlation was identified between leadership style ($p=0.000$; $r=0.508$), transformational leadership ($p=0.030$, $r=0.271$), transactional leadership ($p=0.000$, $r=0.485$) and Laissez-faire leadership ($p=0.000$, $r=0.464$) with job performance. **Conclusion:** There is a relationship between the leadership styles variables (transformational leadership, transactional leadership and Laissez-faire leadership) and the job performance of nursing professionals from the Hospitalization Service of the Central Hospital of the Peruvian Air Force.

Keywords: Leadership; Labor performance; Nurses (MeSH).

INTRODUCCIÓN

Por la competitividad económica mundial, los líderes se enfrentan a desafíos impredecibles que requieren diferentes estilos de liderazgo. Un buen liderazgo es necesario para lograr una gestión eficaz de los empleados a fin de que mejoren su desempeño e incrementen su compromiso con la organización, lo que aumenta la posibilidad de alcanzar las metas organizacionales siendo más eficaces, con altos estándares y aumentando así la productividad organizacional (Babalola, 2016).

Hoy en día las instituciones de salud enfrentan desafíos impredecibles en cuanto al cuidados de la salud, los cambios en el perfil epidemiológico, uso de tecnologías cada vez más sofisticados, escasez de profesionales capacitados, falta de recursos económicos, inequidad en la distribución geográfica de los profesionales de la salud, pone de manifiesto la necesidad de líderes que sean capaces de enfrentar y transformar esta crisis en una oportunidad.

El número de profesionales de enfermería en el mundo laboral está disminuyendo debido a muchas causas, y una de ellas puede ser la falta de liderazgo y el estilo de liderazgo, lo que puede afectar el desempeño laboral de las enfermeras, resultando costoso para la organización y para la sociedad, ya que puede conducir a una baja productividad (Mousa, EldinFekry y Elewa, 2019). Northouse (2018), el liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en un grupo de individuos para lograr los objetivos organizacionales. Amanchukwu et al. (2015), afirmó que un buen líder con excelentes habilidades de liderazgo es capaz de influir en un grupo o equipo para lograr ciertos objetivos y metas; pueden motivarlos a través de sus conocimientos y habilidades.

Los líderes juegan un papel importante en el logro de las metas de la organización al crear un clima que influya en las actitudes, la motivación y el comportamiento de los empleados. Sin un liderazgo efectivo, la organización puede perder direcciones claras, sufriría baja moral, pausaría la toma de decisiones, conduciendo a una mala gestión de recursos y

aumentaría la intención de trasladarse de los empleados (Denhardt, Denhardt , Aristigueta, y Rawlings, 2018).

Por lo tanto, es muy importante conocer los estilos de liderazgo en las instituciones de salud por la gran responsabilidad que tienen con la sociedad como es cuidar la salud y el bienestar de las personas. Según números estudios, el estilo de liderazgo transformacional es un estilo que va a permitir transformar las instituciones de salud. Los profesionales de enfermería son el grupo ocupacional mayoritario en los hospitales, por ello es de vital necesidad saber qué estilo hace que los profesionales de enfermería se sientan realizados, motivados y se comprometan más con su trabajo y, por lo tanto, se involucren más en la toma de decisiones y sean creativos, lo que lleva a un mayor compromiso y satisfacción de los empleados y a una menor intención de dejar la organización. Sin embargo, las investigaciones disponibles, donde se evidencie la existencia de una relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral son escasas. En este contexto se realizó el presente trabajo de investigación.

Este trabajo de investigación se llevó a cabo en el Hospital de la Central Fuerza Aérea del Perú (HCFAP). Está estructurado en 5 capítulos, el primero se denomina planteamiento del problema e incluye la descripción del problema. Formulación del problema, importancia y justificación del estudio, delimitación del estudio y objetivos de la investigación. El segundo, nombrado marco teórico incluye el marco histórico, investigaciones relacionadas con el tema, estructura teórica y científica que sustente el estudio, definición de términos básicos, fundamentos teóricos que sustentan las hipótesis y variables. El tercero, marco metodológico está integrado por el tipo, método y diseño de la investigación, además del problema y muestra, técnicas e instrumentos y descripción y procedimiento de análisis. El cuarto, incluye los resultados y análisis de resultados, mientras que el quinto, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

En un entorno de constante cambios, sobre todo en el entorno sanitario, se espera que los sistemas de salud logren los objetivos de mejorar la salud pública y, al mismo tiempo, evitar aumentos en el gasto sanitario (Specchia et al., 2021). Los retos actuales que enfrentan los sistemas de salud, en relación con la escasez de profesionales de la salud, requieren que los gestores y líderes conozcan los diferentes estilos de liderazgo y las estrategias de empoderamiento del personal (Asiri et al., 2016). El liderazgo eficaz en la atención de la salud es fundamental para mejorar y aumentar la eficacia y la eficiencia de los sistemas de atención de la salud (Lin et al., 2015; Sabbah et al., 2020)

A consecuencia de los desafíos provocados por la pandemia por COVID-19, resulta necesario aprender de una variedad de estilos de liderazgos para crear un ambiente de trabajo que fomente el compromiso con los pacientes y la institución de salud, principalmente en el personal de enfermería (Fowler y Robbins, 2022). Debido a la naturaleza de su profesión, las enfermeras corren el riesgo de presentar alteraciones de salud mental, en concreto estrés,

ansiedad o depresión. Lo que resulta en sentimientos de ineficiencia, preocupación y cansancio (Galehdaret et al., 2020).

Dado que es importante mantener saludables a los profesionales de enfermería, se enfatiza la importancia de un estilo de liderazgo que ayude a mejorar la cultura laboral y preserve la resiliencia de las enfermeras. Se ha demostrado una relación positiva entre los estilos de liderazgo y la retención del personal, el desarrollo del personal, la satisfacción laboral, y el compromiso organizacional de las enfermeras (Hasan, 2018; Suliman et al., 2020).

Varios estudios han demostrado que el enfoque y los estilos de liderazgo de los gerentes pueden influir tanto en el desempeño del personal como en el desempeño del sistema de salud (Solá et al., 2018). Marruffo (2019), sostuvo que el liderazgo y el desempeño profesional estaban correlacionados. A pesar de ello, quedan interrogantes sobre la relación entre ambas variables, pues la investigación al respecto es insuficiente.

En el Perú, Granados (2020), afirma que existen un mayor predominio de desempeño laboral regular en los trabajadores de un hospital de EsSalud. En cambio, Díaz (2020), señala que los directivos presentan un desempeño profesional predominantemente bajo. Y Alcántara (2019), menciona que el 11% de enfermeras tendrían una forma de liderazgo permisivo. Mientras que Carrasco (2021), en Chiclayo identificó que existe relación significativa entre el desempeño laboral y estilos de liderazgo en enfermeras. Por el contrario, Yallercco y Umire (2020), no encontraron relación entre estas variables. Estas inconsistencias demuestran la necesidad de explorar y comprender la conexión entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

El Hospital Central Fuerza Aérea del Perú (FAP), como parte del sistema no es ajeno a la problemática de la salud que viven todas las instituciones de salud del país, marcando la necesidad del liderazgo de sus gestores para mejorar la calidad de vida y el desempeño de sus subordinados en los diferentes departamentos, servicios y secciones de atención a los pacientes.

En los servicios de hospitalización laboran aproximadamente 64 enfermeras(os), que brindan atención directa las 24 horas del día, a pacientes con patologías médico-quirúrgicas, pacientes con enfermedades crónicas reagudizadas, pacientes con cáncer de diferentes tipos, pacientes con secuelas de otras enfermedades. Además de ello la población que se atiende en su gran mayoría son adultos mayores, lo cual demanda que las enfermeras estén expuestas a muchos factores estresantes. Últimamente se viene evidenciando que algunas enfermeras tienen dificultad para trabajar en equipo, otro grupo manifiestan malas relaciones interpersonales en el equipo, además refieren sobrecarga de trabajo, algunas consideran que los conflictos no se están gestionando de manera adecuada, otras manifiestan que la comunicación entre pares y la jefatura no permite llegar a acuerdos que mejoren las relaciones interpersonales y la atención, algunas manifiestan descontento con el horario de trabajo, así mismo un grupo hace referencia a la falta de recursos humanos y de materiales. Por otro lado, hay un grupo de enfermeras que se muestra satisfechas en el lugar de trabajo, le gusta el horario laboral, tienen buenas relaciones interpersonales, están en constante capacitación, acuden a laborar, hacen bien su trabajo.

Marriner (2007) nos dice que las enfermeras pueden seleccionar y adaptar estrategias más adecuadas para enfrentarse a las diferentes situaciones. Como un modelo de rol, el líder de enfermería puede reducir el ambiente autocrático y, por tanto, mejorar conflictos de función.

Por lo mencionado los servicios de hospitalización deben contar con personal capacitado dentro las áreas de sus competencias y las enfermeras que asumen el rol gestor deben poseer un don de liderazgo humanizado que permita el empoderamiento de las enfermeras y la vez establezcan pautas para la resolución de los problemas dentro del servicio.

De esta manera establecerán un ambiente de trabajo que permita un trabajo en equipo que eleve la calidad de los cuidados y la calidad de vida de las personas que trabajan en la atención directa.

Por ello, es de suma importancia explorar y comprender el estilo de liderazgo que existe en el ambiente laboral y si este estilo tiene alguna relación con el desempeño profesional en este contexto.

1.2 Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú (HCFAP)?

Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP?
- b. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP?
- c. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo Laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP?

1.3 Importancia y justificación del estudio

Importancia

Con este estudio realizado en el 2022, se podrá conocer los estilos de liderazgo, así como el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, con lo cual se podrá identificar si existe relación entre las variables, lo cual podrá ser beneficioso para los profesionales que ejercen las jefaturas y para las enfermeras clínicas, ya que los resultados llevarán a conocer la situación de liderazgo en los servicios y a la vez, permitirá conocer si este liderazgo realmente

ayuda en el logro de los resultados esperados. Los hallazgos del estudio va a reflejar un panorama más claro del liderazgo dentro de la institución lo cual va a permitir que las enfermeras gestoras conozcan los diferentes estilos de liderazgo y puedan conocer cuál es el estilo de liderazgo que le va a permitir involucrar mejor al personal asistencial y a partir de allí desarrollar estrategias para lograr los objetivos de la institución, además va a permitir reformular los programas de capacitación para las enfermeras gestoras y para las enfermeras asistenciales con contenidos que refuercen el conocimiento sobre el rol del liderazgo de las enfermeras dentro de las instituciones de salud, estilos de liderazgo, motivación, trabajo en equipo, manejo de conflictos, contenidos que van a mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería, a la vez los resultados servirán para aplicarlos en otros servicios de la institución.

Justificación

Teórica. La ejecución de este estudio llenará el vacío de conocimiento sobre el tema a nivel local, se podrá conocer qué relación existe entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral y estos resultados permitirán ampliar el estudio a otras áreas de la organización. Además, puede servir para desarrollar estilos de liderazgo que ayuden a la satisfacción tanto del usuario interno como al usuario externo. Constituye además un antecedente actual del tema y un modelo para investigaciones futuras.

Práctica. Los resultados del estudio ayudaran a desarrollar una atención más competente del cual se beneficiarán los pacientes, sus familiares y la institución, ya que el personal estará más empoderado en la labor que realiza, mejorando así la calidad de los servicios que brinda, ya que el liderazgo permite diseñar y establecer prácticas que favorezcan un mejor desempeño.

Metodológica. Dada la gran responsabilidad social que tienen las instituciones de salud en lograr la salud y bienestar de las personas, conocer el comportamiento de las variables estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras marcará un antecedente en esta realidad laboral. Para medir las variables del estudio se aplicaron dos instrumentos adaptados y validados, estos instrumentos se pueden aplicar a diferentes grupos ocupacionales por ello podrán ser utilizados en otras investigaciones.

1.4 Delimitación del estudio

Teórica: Estilos de liderazgo y el desempeño laboral.

Población de estudio: Personal profesional de enfermería de los servicios de hospitalización

Espacial: Se realizó en el Hospital Central Fuerza Aérea del Perú, nivel III.

Temporal: Octubre-diciembre 2022

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 General:

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú (HCFAP), 2022.

1.5.2 Específicos:

- Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.
- Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP,

- Señalar la relación entre el liderazgo Laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP,

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Marco histórico

2.1.1. El liderazgo desde la historia de la humanidad.

El líder ha sido considerado la persona capaz de influir y guiar a los demás, buscando siempre la consecución de metas y objetivos.

La evolución del liderazgo se debe al desarrollo organizacional y administrativo, a través de la historia grandes personajes lograron formar grandes naciones, planificaron y organizaron expediciones en busca de nuevos territorios, encabezaron y ganaron muchas guerras, logrando una sociedad más organizada a pesar de ser compleja y diversificada.

Contribución de las civilizaciones antiguas.

Desde la aparición del hombre su evolución y transformación han marcado los inicios de una sociedad basado en el trabajo. Al inicio el hombre nómada buscó protegerse de las inclemencias del clima y del ataque de animales salvajes, para esta época el líder era el más fuerte. Con el descubrimiento de fuego, la invención del arco y la flecha y la producción de instrumentos de trabajo, lograron una mejor supervivencia, en esta etapa el líder era el que coordinaba esfuerzos y distribuía las tareas, convirtiéndose en un modelo para la comunidad.

(Estrada, 2007). Con el descubrimiento de la agricultura y la ganadería, el hombre dejó de ser nómada y se estableció en viviendas permanentes. De esta manera se fueron formando las nuevas civilizaciones, los grupos de personas se juntaron y formaron aldeas que después se convirtieron en ciudades, originando un sistema social más diverso y complejo el cual requería orden y normas, dando lugar así a dos grupos dirigentes muy influyentes, los militares y los religiosos (Estrada, 2007), cada una con un orden jerárquico (Chiavenato, 2007).

El líder dejó de ser el más valiente o el más hábil con las herramientas, para ser una persona pensante más analíticos como veremos a continuación:

Para fines del presente estudio se tomarán en cuenta los aportes más importantes al liderazgo de algunas civilizaciones antiguas como: Sumeria, Acadia, Egipto, Israel, China, Grecia, Roma y Hebreos, estas civilizaciones en su organización como sociedades fueron reflejando evidencia del liderazgo en algunos momentos de la historia. Sus personajes representativos fueron perfilando la definición del liderazgo y la administración a través de sus rasgos, capacidades, habilidades y conocimientos.

Sumeria: La civilización sumeria se desarrolló entre 5000 a.C. y 2500 a.C. al sur de la región conocida como Mesopotamia, en el Medio Oriente. Los sumerios vivieron en ciudades-estado con autoridad y leyes propias. La civilización sumeria fue la primera en crear un sistema de escritura la cual facilitó la administración del estado. La aparición de la escritura no solo fue un gran invento por sí mismo, sino que además marcó el inicio de la historia. Con la aparición de la escritura pasamos de la prehistoria a la historia. Los escribas eran los funcionarios que controlaban la calidad de los productos y anotaban en los archivos reales la cantidad producida por cada trabajador (Santillana S.A, 2006).

Los Acadios (2500-2100 a.C.), eran un pueblo de origen semita, buscando extender sus territorios fueron atraídos por la prosperidad de las ciudades-estado de los sumerios, alrededor del año 2300 a. C, con Sargón se inició el imperio Acadio. Los acadios fueron una civilización

que establecieron un gobierno centralizado con capital, crearon una estructura burocrática, los príncipes de las ciudades-estado se convirtieron en gobernadores, dependientes del rey a quien deberían informar sobre sus respectivas jurisdicciones, así como supervisar el envío de impuestos (Santillana S.A.; 2006).

Egipto: Los egipcios llegaron a reconocer la necesidad de planear, organizar y controlar las organizaciones, vieron en la descentralización de las organizaciones una oportunidad de desarrollo para su comunidad, reconocieron la necesidad de ordenes escritas para tener mejor control de la organización. (Chiavenato, 2007).

Los egipcios registraban las ventas y los impuestos, crearon los inventarios, desarrollaron sistemas de trabajo de gran escala para la agricultura y la construcción. El gobierno se caracterizó por el desarrollo de políticas colectivas que buscaban el bien común de los ciudadanos. (Mejía, 2008).

La construcción de las pirámides de Keops (2589-2566 a.C), la más alta y voluminosa de las pirámides, considerada una de la séptima maravillas del mundo, fue el resultado del trabajo en equipo, estuvo organizado en torno a una estructura jerárquica casi militar. Siendo el faraón el principal interesado en la construcción, el trabajo se organizó según los requerimientos del faraón, logrando semejante obra que aún permanece en nuestros días para admiración de la humanidad (Maravillas del mundo, 2022).

El egipcio Ptah Hopet (2400-2375 a.C), escribió un libro de enseñanzas e instrucciones que entrego a su hijo, enseñanzas en las cuales le da normas de conducta personal tendientes a un mejor comportamiento ético (Peinado, 2016).

Babilonia (2100-1595 a.C.): En el año 2000 a.C., se asentaron principios sobre las responsabilidades de los individuos que cometen crimen, ello quedo plasmado en el Código de Eshnunna (Estrada, 2007).

El rey Hammurabi (1792 a.C – 1750 a.C aproximadamente), fue considerado un gobernante sabio, en su gobierno se empleó el control escrito y testimonial, llegó a establecer el salario mínimo, y se reconoció que la responsabilidad no puede transferirse (Chiavenato, 2007).

En el gobierno del rey Hammurabi se redactó el código de Hammurabi, considerado el primer código de leyes de la historia que contiene principios y normas que regularon la vida de los ciudadanos y la administración del gobierno, estas leyes velaban por la armonía entre los pueblos, consideraba la importancia de supervisar a las personas y los procesos, ello les trajo muchos beneficios sociales y económicos (Santillana S.A., 2006).

Hebreos: Dieron a conocer una religión que afirmaba la existencia de un solo Dios, creador de la tierra y toda la humanidad. La fe era su nexo, su confianza en Yahvé, su único dios, y la certeza de ser el pueblo elegido hacían la diferencia en ellos. Instauraron los conceptos de organización, principios de jerarquía y normas de excepción (Chiavenato, 2007). En todas las actividades estaba la religión, reconocían como única autoridad a Dios.

En el año 1200 a.C.; a Moisés, en el monte Sinaí, durante los primeros tiempos del éxodo, Yahvé le entregó el Decálogo, es decir los Diez Mandamientos, a partir de entonces Moisés pudo cimentar las bases de una organización política, pero sobre todo religiosa de su pueblo. (Santillana S.A., 2006).

Moisés para ser justo e impartir los conocimientos acerca de Dios buscó personas capaces de impartir justicia en casos más sencillos de solucionar, de esta forma el mantenía su liderazgo en la solución de problemas más complejos. (Chiavenato, 2007).

China: En la china antigua, destacaron grandes filósofos, pensadores cuyos aportes son considerados importantes hasta el día de hoy en la administración de las organizaciones. La Constitución de Chow, escrita aproximadamente 1100 años a.C , proporcionó descripciones

específicas de trabajo para los servidores públicos del emperador, desde el primer ministro hasta el más humilde sirviente de la casa, en ella se enfatiza la importancia de la organización del gobierno para luego administrar al pueblo, menciona la importancia de definir las funciones optimizar el tiempo y mejorar la producción, considera que la cooperación rinde excelente resultados, además hace referencia que los procesos deben ser buenos para obtener resultados, además hace mención a la formalidad de los recursos humanos para obtener un buen desempeño, además considera que la sanción sirve para corregir y evitar errores posteriores. A pesar de la antigüedad de esta constitución sus principios perduran aun en la administración moderna. (Milesi, 2007).

El filósofo Confucio (551-479 a.C.), estableció reglas y principios de gobierno y administración, dio a conocer normas de organización, funciones y procedimientos, control y registros (Estrada, 2007), consideraba que para merecer respeto y obediencia las autoridades deben ser íntegros y competentes con sus empleados, eran estos pensamientos que fundamentaban el gobierno. Confucio consideró que los gobernantes deben ser prudentes a la hora de enfrentar los problemas, consideraba que debía hacerse un análisis minucioso de la situación antes de emitir un juicio. Confucio ponía a la ética como apoyo para resolver los problemas. El trabajo en equipo va a permitir la solución de los problemas. Consideraba que las autoridades deben dar el ejemplo con su trabajo, deben tener una conducta intachable. Las normas de Confucio dieron a conocer los principios para un buen gobierno (Milesi, 2007).

Grecia (200 a.C. - 400 d.C.): En la antigua Grecia se desarrollaron las bases para el desarrollo de las organizaciones políticas y sociales que hasta el día de hoy se mantienen vigentes tanto en el oriente como en occidente, los griegos también ejercieron influencia en otros ámbitos como las ciencias, la filosofía, la literatura, la medicina, la geografía, la astronomía, el arte, las matemáticas, entre otros (Santillana S.A., 2006). Implementaron la ética

en el trabajo; la generalización de la administración (Sócrates); aplicaron por primera vez el método científico en la solución de los problemas. Uno de los aportes más destacados de la cultura griega ha sido la democracia, el cual se dio tras una larga lucha de los ciudadanos, cuyo resultado dio un nuevo sistema de gobierno, donde los ciudadanos comunes podían participar en el gobierno, ello significó que los ciudadanos comunes podían de forma directa y por medio del voto, debatir y decidir sobre asuntos importantes de la comunidad, esta nueva forma de organización política se mantienen en el mundo para beneficios de los ciudadanos quienes eligen a quienes dirijan sus destinos, la democracia busca la igualdad de los ciudadanos ante la ley (Santillana S. A., 2006) .

Los Estrategas eran máximos dirigentes de las polis, con funciones militares. Los Arcontes organizaban el culto y los asuntos administrativos. El Concejo de los Quinientos eran quinientos miembros que preparaban leyes, tomaban decisiones sobre política exterior, asuntos militares, las finanzas, el culto y la justicia. (Santillana S.A., 2006)

El apogeo de Grecia se da bajo el mando de Pericles (461-431 a.C.), quien fue reelegido 15 veces en el cargo de estratega, quien consolido la democracia en Atenas (Enciclopedia temática, 2003).

Roma (siglo VIII a.C.): La república se instauró en el año 509 a.C. Los ciudadanos se reunían en asambleas y cada año se elegían nuevos magistrados y gobernantes para dirigir el país. El senado controlaba tanto la política interna como la externa. Estaba conformado por los antiguos y eruditos magistrados.

Los romanos nos han legado el Derecho romano que ha influenciado de manera contundente en la vida jurídica de Occidente hasta la actualidad (Enciclopedia temática, 2003), su legado durante su apogeo fue la codificación de un sistema de derecho (Santillana S.A., 2006). Una parte importante hacía mención del derecho civil que deriva de la costumbre o uso, el cual creaba la ley (Enciclopedia temática, 2003).

Desarrollaron sistemas de fabricación de armamento, de cerámica y textiles; construyeron carreteras; organizaron empresas de bodegas; utilizando el trabajo especializado; formaron los gremios; emplearon una estructura de organización autoritaria basada en funciones.

A Catón (175 a.C.) se le atribuye el uso de las descripciones de funciones (Chiavenato, 2007)

Contribuciones militares:

La organización militar ofrece a la administración una organización lineal con el principio de unidad de mando, en cual el subordinado no puede tener más de un superior fundamental para la dirección. La escala jerárquica es otra característica de la organización de mando. Ciro II el Grande (575-530 a. C.) líder militar y gobernante persa, respetaba las costumbres y religión de los pueblos que conquistaba, lo que se convirtió en un modelo muy exitoso de administración centralizada y de establecimiento de un gobierno que funcionara en beneficio y provecho de sus súbditos. Instituyó la administración a través de los sátrapas. Ciro es la única figura no judía que aparece en la biblia, existen dos edictos en Isaías 45:1 Investidura de Ciro. A Ciro se le reconoce por sus aportes en la política, en derechos humanos y como estratega militar (Wikipedia, 2022), el sabía lo valioso que era delegar actividades y funciones de acuerdo con la capacidad de cada individuo, para ejercer su mandato y liderazgo Ciro implementó el trabajo en equipo, coordinación y unidad de propósito (Estrada 2007).

En el año 742-814 a.C., Alejandro Magno, Rey de Macedonia y región norte de Grecia, destacó como administrador por las innumerables reformas que se llevaron a cabo durante su reinado y como militar libró muchas guerras y batallas. Utilizó métodos de organización y liderazgo de sus hombres que influyeron en otros gobernantes como: Julio César I (100 - 44 a. C.) reconocido por su carrera político y militar. En su gobierno se podía diferenciar las

funciones operativas y las de inteligencia. Otro militar reconocido por la historia fue Napoleón (1769-1821), considerado uno de los mayores genios militar y estadista, dirigía con responsabilidad sus operaciones militares, es reconocido, debido a su extraordinario talento y capacidad de trabajo. (Estrada, 2007)

Son muchos los principios adoptados de la cultura militar que hasta hoy son usados: el principio de unidad de mando, la escala jerárquica y el estado mayor.

Contribuciones de la Iglesia Católica

La Iglesia se organizó siguiendo el modelo de la administración romana durante siglos y continuaron hasta la caída del Imperio, fue un eje de cultura y un elemento de enlace en un mundo occidental dividido y enfrentado. (Enciclopedia temática 2003).

A la caída del imperio romano de occidente, el cristianismo estaba afianzado, la Iglesia Católica se consolidaba como un poder espiritual que los invasores barbaros no solo no atacaron, sino que al final tomaron sus doctrinas y acabaron por aceptar la autoridad papal, fortalecida especialmente tras la coronación de Carlomagno por el papa León III en el año 800. Carlomagno legó al papa los Estados Pontificios. Al separarse el imperio carolingio en feudos, el poder del papado, fuertemente centralizado, adquirió dimensiones que superaron el ámbito espiritual y religioso, materializándose en unos territorios propios en la península italiana, los Estados Pontificios ejercieron una gran influencia en la vida política y civil de la edad media.

Al transcurrir el tiempo la Iglesia Católica estructuró su organización, su jerarquía de autoridad, y su coordinación funcional. La Iglesia Católica es una organización mundial que puede operar satisfactoriamente bajo el mando de un solo líder: el Papa, cuya autoridad según las sagradas escrituras le fue concedida por mandato divino. (Chiavenato, 2007)

La Iglesia Católica tiene un orden jerárquico descentralizado con control estratégico y políticas centralizadas. (Mejía 2008).

En el siglo XVI la Iglesia Católica experimentó una profunda crisis, causada por el rechazo de los fieles a la mala administración de las riquezas de la institución, la venta de indulgencias y la falta de vocación de muchos sacerdotes. El agustino Martín Lutero inició en Alemania un movimiento reformista con el que acabó la unidad religiosa europea y nacieron iglesias protestantes como la iglesia según la doctrina calvinista liderada por Juan Calvino y la Iglesia Nacional Anglicana reforma que fue impulsada por el rey Enrique VIII (Santillana S.A., 2003).

La reforma protestante influyó de manera crucial en el ámbito religioso, político y social de la Europa de aquellos tiempos. Los movimientos religiosos debilitaron la iglesia y la sociedad europea. Los únicos que se fortalecieron con la reforma protestante fueron los dueños de grandes territorios y la monarquía (Santillana S.A., 2006).

Contribuciones de la Edad Media:

La Edad Media se caracterizó por un solo sistema administrativo, el feudalismo. Esta época se caracterizó por la delegación de autoridad del rey hacia sus vasallos, el rey no renunciaba a su autoridad solo la delegaba (Estrada, 2007). El poder lo ejercían los nobles quienes administraban las fuerzas militares, recaudaban los impuestos, sistematizaron la acuñación de monedas y protegían a sus vasallos de ser atacados por labradores molestos que estaban a merced de lo que asignara su señor (Díaz, 2023).

Durante esta época el sistema de administración pasó a ser exclusivo del terrateniente o dueño de la tierra. El poder recaudatorio se ejercía siempre en beneficio del amo y señor, aunque también fue una época propicia para el crecimiento de la Iglesia católica (Estrada, 2007).

No es raro pensar que en una época con tanta hostilidad y tan propensa a la guerra, la única forma de sobrevivir o de prosperar debía estar fuertemente organizada en manos de una

buena administración. En esta etapa se dio origen a la formación de grupos organizados de trabajadores agrupados en asociaciones y comunidades de artesanos que posteriormente tuvieron un papel importante en la época industrial (Estrada, 2007).

Durante el feudalismo el rasgo principal fue la naturaleza de autoridad que delegaba el rey a los señores feudales, el rey no renunciaba a su mando solo delegaba autoridad. La autoridad del rey se fue debilitando mientras que los nobles se hacían más poderosos obteniendo y protegiendo grandes territorios, es así como el hombre y la tierra fueron ganando importancia (Estrada, 2007).

En la Edad media la Republica de Venecia dirigida por supremas y máximas autoridades los Duxs se convirtió en una potencia comercial de la Europa de aquella época. Los Duxs utilizaron estrategias comerciales que permitieron la producción en masa de barcos y armas para así poder satisfacer las necesidades de la Europa de la Edad media. Los venecianos fueron los precursores de la producción en cadena (Wikipedia, 2023). En el año 1436, los Duxs fundaron el Gran Arsenal de Venecia, cuya finalidad era abastecer a toda Europa de barcos, armas y equipos de guerra, insumos muy requeridos en esos tiempos por los países europeos. el arsenal fue el complejo industrial más grande de Europa, llego a convertirse en un conglomerado con más de 2000 personas trabajadoras y cubrían un extenso territorio, en ella se implementaron nuevas formas de trabajo como la producción en cadena que, minimizada el tiempo de producción, para ello contaban con múltiples talleres cada uno con diferente especialidad de tal forma que el producto queda terminado de una forma más rápida, la producción en serie fue un éxito. Para administrar y cubrir el crecimiento del arsenal los venecianos establecieron un marco legal para el comercio y negocios, desarrollaron y emplearon habilidades planificadoras, organizadoras y de dirección de personal. (Estrada, 2007).

En 1453, cae el feudalismo o edad media y se inicia la edad moderna con los monarcas absolutos. Con la caída del feudalismo y la libertad de los siervos, surgen nuevas formas de administrar la agricultura y los sistemas de manufactura de bienes, como producto del crecimiento de las ciudades y las demandas de productos que los castillos no podían cubrir. Es así como se da lugar a la formación de pequeñas empresas de artesanos dando lugar a una organización estructurada donde el maestro de oficio era el dueño de la fábrica y el más experimentado, los jornaleros eran quienes estaban plenamente capacitados y eran empleados de otros y los aprendices quienes se preparaban para ser jornaleros (Estrada, 2007).

En el siglo XV se presentó un sistema de industria casera que cubrió mejor las necesidades de productos de la época, las materias primas eran llevadas a las casas y toda la familia se encargaban de transformarlas en productos intermedios o finales.

Los artesanos comenzaron a sentir discomfort por la manera como eran tratados y de esta forma comienzan a agruparse por especialidad con el fin de defender sus intereses ocupacionales, dando lugar a los gremios. (Estrada 2007).

Contribuciones de la revolución industrial:

La revolución industrial fue el periodo que se inició en el siglo XVII, el cual cambio la vida y las formas de trabajo de las personas de aquella época, la ganadería, la agricultura y el trabajo artesanal dejaron de ser la fuente de sustento de los hombres, para encaminarse a la producción industrial y la mecanización. Esto provoco el desplazamiento del hombre y su familia a lugares donde podían trabajar, originando cambios en la mentalidad del hombre, en la economía y en la estructura social de esa época. En el siglo XVII los mercaderes querían controlar la producción, el interés era tener el control de todo, la producción y el producto. (Estrada 2007).

En el año 1776, la invención de la máquina a vapor y su empleo en la producción, dio lugar a nuevas formas de trabajo, cambiando de manera sustancial la base social y comercial de la época. Modificando la estructura política, económica y social de la época. Estos acontecimientos se fueron expandieron a través del mundo (Chiavenato, 2007).

La revolución industrial (1780 a 1860), registró cuatro fases que revolucionó el trabajo y la producción: se mecanizó la agricultura y la industria, el uso de la fuerza motriz impulso la industria, el sistema fabril alcanzó un gran desarrollo, el transporte y las comunicaciones lograron un impactante desarrollo, con todo ello se evidenciaba el inicio de una época de enorme desarrollo económico, social, tecnológico e industrial que estaba alcanzando la civilización. (Chiavenato, 2007)

En esta etapa se observó un control capitalista gradual sobre casi todas las actividades económicas.

Para 1860 la revolución industrial entró en una nueva fase y se da inicio a la Segunda Revolución industrial, la cual se vio influenciada por tres acontecimientos: desarrollo de nuevos procesos de fabricación del acero, perfeccionamiento de dínamo, e invención del motor de combustión interna. (Chiavenato, 2007).

El avance del proceso de urbanización en el mundo originó la migración del campo a las ciudades de las personas, el trabajo sufrió cambios en su organización, los artesanos dejaron sus talleres para convertirse en obreros en las fábricas de la ciudad. Ese periodo de cambios drásticos en las formas de vivir y trabajar de las personas, los expuso a trabajos que nunca antes habían realizados, los cuales los exponían a sufrir algún daño, se sometían a horarios de más de 12 horas, no contaban con leyes que lo protegieran, los dueños de las fábricas hacían uso de la presión para conseguir mayor productividad, ya que los requerimientos de productos aumentaba y a la vez aumentaba la necesidad de más personal, esta situación dio lugar a dificultades con los trabajadores que comenzaron a reclamar por las dificultades que se

presentaban en el trabajo, el panorama no era nada alentador, había que organizar, dirigir, mejorar el trabajo y las condiciones laborales en las empresas. Fue en estas circunstancias que surge un marcado interés en conocer qué pasaba con los trabajadores dentro de las organizaciones. Para ese tiempo, ya no solo interesaba los productos sino también que pasaba con las personas que ejecutaban el trabajo.

Al inicio en el mundo laboral el liderazgo no tuvo mucha importancia, no hubo interés en conocer sus repercusiones en las organizaciones a pesar de que ya había indicios de su influencia en el desempeño de las personas.

Según Chiavenato (2007), a raíz de la teoría de las relaciones humanas se evidencia la enorme influencia del liderazgo en el comportamiento de las personas. El experimento de Hawthoner pudo demostrar que si se muestra interés por la persona, se puede obtener de ellos todo su potencial y apoyo en el logro de los objetivos de la organización, este estudio genero un interés considerable por los problemas humanos en el trabajo, con los cambios en la planta de trabajo se demostró que las normas del grupo estaban establecidas. Este estudio impulso el movimiento de relaciones humanas (Marriner, 2009)

De esta manera el concepto de liderazgo inicialmente fue considerado por Stogdill en 1950 como el acto de influenciar en un grupo para conseguir metas, pero posteriormente Koontz y O'Donnell en 1955, manifestaron que el liderazgo era la influencia de los establecimientos en la persuasión a la cooperación para el logro de los objetivos (Duro, 2006). En la actualidad hay un interés marcado de los investigadores por definir el concepto del liderazgo y su campo de acción, para ello se están haciendo revisiones y actualizaciones de las algunas teorías y modelos de liderazgo, como es caso del modelo de Mac Gregor Burns y Bernard Bass Teoría de Alcance Pleno también conocida como Teoría de Estilos de Liderazgo, donde destaca el estilo de liderazgo transformacional (Rejano, 2016) la cual nos brinda una forma de ejercer el liderazgo más completo, donde líder y subordinado logran desarrollo

personal y profesional haciendo uso de conocimientos, habilidades, destrezas, valores éticos y morales y, de esta forma lograr los objetivos para la organización y para las personas.

El Perú como una de las más grandes civilizaciones, ha visto nacer a grandes personajes que se han destacado por su liderazgo, en la época del Tahuantinsuyo el inca era su máxima autoridad, era quien organizaba a la población, establecía alianzas y declaraba guerras, algunos incas destacados fueron Pachacútec que, en 1450, lideró la construcción de la fortaleza Machu Picchu octava maravilla del mundo (Santillana S.A., 2007).

En la época incaica según la historia, la sociedad estuvo basado en tres principios: ama sua (no seas ladrón), ama llulla (no seas mentiroso), ama quella (no seas ocioso).

José Gabriel Condorcanqui (Túpac Amaru II), es considerado el líder de la más importante insubordinación que se dio en América contra España, durante el siglo XVIII y a la que se llamó “La Gran Rebelión” (Lostaunau, 2022).

A través de la historia del Perú se fueron conociendo a muchos líderes que lucharon y ofrecieron conocimientos, habilidades y destrezas en provecho del bien común.

Haya de la Torre, fue un importante ideólogo regional del antiimperialismo, y Mariátegui quien exigía «creaciones heroicas» para el proyecto socialista. (Ortiz de Zevallos, 2002).

Como se reconoce a través de la historia, el liderazgo ha estado inmerso en la evolución del hombre, la existencia de un guía, motivador y facilitador fue necesario para lograr la civilización y hoy en día con lo cambiante que se muestra el mundo laboral se requiere de líderes que inspiren y transformen las vidas de sus colaboradores, para ello es necesario que conozcan los diferentes estilos de liderazgo y que lo adecuen de acuerdo con el grupo, al entorno y las circunstancias a las cuales tiene que hacer frente.

Las organizaciones se salud requieren líderes que sean capaces inspirar, de transformar una crisis en oportunidades para mejorar las formas de cuidar la salud de las personas.

2.1.2 Evolución del desempeño laboral

La evaluación del desempeño laboral a través del tiempo ha ido cambiando en el mundo laboral, se empleó desde el inicio de una relación laboral, se evaluaba en función a una relación costo beneficio. Las maneras como se evaluaba el trabajo tampoco son nuevas según Chiavenato (2009) en 1540, San Ignacio de Loyola funda la Compañía de Jesús, con misioneros itinerantes que predicaran y administraran los sacramentos en los lugares donde había esperanza de lograr el bien común, para llevar un control de las actividades de los misioneros crearon un sistemas de informes y notas combinadas de las actividades y el potencial de los jesuitas que iban por el mundo predicando, muchos de esos informes eran autoevaluaciones que se hacían los mismos miembros de la orden y otros eran informes que hacían de sus colegas, los cuales hacían llegar a sus superiores.

Mas adelante en 1842, en Estados Unidos el servicio público implementó un sistema de informes anuales, para evaluar el desempeño de sus trabajadores. En 1880 el ejército americano adoptó el mismo sistema y, en 1918, la General Motors evaluó a sus ejecutivos con otro sistema.

Después de la Segunda Guerra Mundial se crearon diferentes métodos de evaluación los cuales fueron adoptados por algunas organizaciones, para ese entonces el fin de la evaluación era conocer la eficacia de la máquina como instrumento para aumentar la producción en las empresas. Al cabo de un tiempo aparece la Escuela de Administración Científica la cual investiga diferentes variables y dimensiones del desempeño laboral en las empresas. Para ese entonces el hombre era considerado una herramienta más para lograr productos. Al pasar el tiempo se comprobó que lo relacionado a la maquina estaba resuelto, pero no se había logrado ningún progreso con el hombre que la manejaba (Chiavenato, 2009).

Con la escuela de las Relaciones humanas recién se planteó conocer y medir el potencial humano dentro de las organizaciones, es aquí donde se comienza a plantear la

importancia del ser humano en las organizaciones y su eficacia en la consecución de los objetivos de la organización, es así como surgen diferentes estudiosos, que proponen diferentes teorías, modelos y métodos para responder a la variable desempeño humano (Chiavenato, 2009).

La evaluación del desempeño laboral surgió como una necesidad de conocer como el recurso humano estaba administrado y cuál era su aporte a la organización. De esta manera Harris en 1986, manifestó que era un procedimiento para evaluar la contribución del trabajador en favor del logro de los objetivos de la empresa, mientras que Robbins en 1995, estableció que la evaluación del personal tenía como base la toma de decisiones para posteriormente brindar recompensas (Sánchez y Calderón, 2012).

En el caso de Gil et al., en 1997, lo consideraron como una herramienta, para brindar mayor responsabilidad a nivel personal y de la empresa, optimizando recursos y contribuyendo a los objetivos, mientras que, para Chiavenato (1999), era una apreciación sistemática, cuya evaluación de cada rol era necesario para identificar varios enfoques. Así mismo Lavanda en el 2005, dio a conocer que esta evaluación al inicio venía de un solo lado el empleador, al ser unilateral el jefe evaluaba al trabajador, esta forma de evaluar fue cambiando a través del tiempo (Sánchez y Calderón, 2012). Por su parte Robbins y Judge (2013) manifestaban que tiempo atrás las organizaciones evaluaban cómo los trabajadores realizaban sus labores basándose en las descripciones del perfil del puesto.

Hoy en día las evaluaciones del desempeño de los colaboradores son dirigidas no solo en el desempeño de la tarea sino cómo se siente el trabajar realizando dichas tareas, son muchas las variables que se intenta medir. En el ámbito de cuidados la evaluación del desempeño es una variable constante, cuyo fin es mejorar la entrega de cuidados para que estos sean de calidad, cálidos y apoyados en la mejor evidencia científica y así obtener los mejores resultados para las personas y sus familias.

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

2.2.1 Nacionales

Lui y Gonzales (2016), realizaron una tesis doctoral en la ciudad de Lima, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo de la enfermera jefa y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, prospectivo y diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 25 enfermeras que laboran en la Unidad de Trasplante Renal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Para la recolección de datos utilizaron el Cuestionario de Estilos de Liderazgo – CELID. De este estudio obtuvieron como resultado que el liderazgo de la enfermera jefa en la Unidad renal; en la dimensión transformacional es eficiente en un 56% y es deficiente en un 44%; y en la dimensión transaccional es deficiente en un 52%, y es eficiente en un 48%. El desempeño laboral del profesional de enfermería; en la dimensión de la satisfacción es favorable en un 64% y desfavorable en un 36%, en la dimensión de efectividad es favorable en un 52% y desfavorable en un 48%, y en la dimensión del esfuerzo extra es favorable en un 56% y desfavorable en un 44%. Conclusiones: Según, la Prueba Chi Cuadrado de Pearson ($X^2 = 14.547$, $\alpha = 0.05$, $gl = 1$), el liderazgo de la enfermera jefa se relaciona significativamente con el desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal del HNERM.

Cabrera (2017) realizó su tesis de maestría en la ciudad de Ilo, tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería y la satisfacción del personal de enfermería, fue un estudio de tipo cuantitativo, prospectivo de corte transversal. La muestra la comprendían 80 personas entre enfermeras y personal técnico, utilizo 3 instrumentos para la recolección de datos, el cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-S de Castro y Nader) Escala de satisfacción laboral elaborado por Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y la encuesta NSE-VL (APEIM), obtuvo como resultado resultados que el 47.5% son

enfermeros. El estilo Laissez-faire fue el que más predominó en las supervisoras con un 83.80%, el liderazgo transaccional es aplicado a veces en un 76.30% (Dirección por Excepción), el 75.00% a veces recompensa contingente. El 56.30% indicaba que nunca se aplica el liderazgo transformacional (Carisma). El 67.50% menciona que a veces se aplica estimulación intelectual. El 65.00% piensan que nunca aplica inspiración. El 58.80% indica que a veces se aplicaba consideración individualizada, en cuanto a la satisfacción laboral el 48.80% mostraron satisfacción regular, el 46.30% presentaban satisfacción laboral baja y solo un 5 % estaba altamente satisfecho. El 80% que presentaba una satisfacción baja, percibían que a veces las supervisoras mostraban un estilo de liderazgo transaccional (Dirección por excepción) ($P>0.05$). El 64.9% de las que mostraban satisfacción laboral baja a veces percibían recompensa contingente ($P<0.05$). El 67.60% del personal de enfermería con baja satisfacción, sentían que las supervisoras nunca hacían uso del estilo de liderazgo transformacional, carisma ($P<0.05$), el 45.90% no percibía estimulación intelectual ($P<0.05$). EL 78,4% con satisfacción laboral baja no perciben liderazgo transformacional en su dimensión de inspiración, el 45.90% percibió el liderazgo transformacional en su dimensión consideración individualizada ($P>0.05$). El 83.30 % del personal con satisfacción laboral baja distinguieron que el liderazgo Laissez-faire es el estilo que más predomina en las supervisoras. Llegando a la conclusión que la satisfacción laboral es media (48.80%), que el estilo de liderazgo que predomina es el liderazgo Laissez-faire (83.30%), el 67.60% refieren satisfacción laboral baja, hacen referencia a la ausencia del liderazgo transformacional (Carisma) en las supervisoras.

Quispitupa, E., y Quispitupa, C. (2020), tuvieron como objetivo 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. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, de nivel aplicativo y de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 35 enfermeros, el muestreo fue el no

probabilístico por intención, utilizaron una encuesta con escala de Likert que midió el liderazgo y el desempeño laboral. de elaboración propio que fue validada por juicios de expertos. Los resultados obtenidos dieron a conocer una relación significativa y directa entre las variables liderazgo y desempeño laboral. Un alto liderazgo se relaciona con un alto desempeño. El 69% manifestó que a mayor liderazgo del gestor de enfermería el desempeño de las enfermeras asistenciales era alto, el 45% presento un regular liderazgo del gestor de enfermería y desempeño asistencial era similar y el 31% tiene un bajo liderazgo gestor de enfermería y desempeño asistencial era proporcional. Llegaron a la conclusión que existe una relación significativa y directa del liderazgo de las gestoras con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Lima. 2018.

Gómez (2020), realizó una tesis de maestría en la ciudad de Lima, con el objeto de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo del personal de enfermería del área de hospitalización. Su estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, para su estudio incluyó a 82 enfermeras a quienes les aplicó 2 instrumentos, el cuestionario de Rodríguez para medir el liderazgo transformacional teniendo en cuenta sus 4 dimensiones y para medir el trabajo en equipo el cuestionario de Vizcarra. Los resultados mostraron un liderazgo transformacional favorable en el 67.1%, regular en el 24.4% y desfavorable en el 8.5%; mientras que el trabajo en equipo fue favorable respecto a la variable liderazgo transformacional, mientras que el 24,39% fue regular y un 8.54 % lo considero desfavorable. El análisis correlacional evidenció una relación positiva, moderada y significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo ($Rho:0.611$ $p:0.000$). Se concluyó que existió relación entre las variables de estudio.

Yallercco y Umire (2020), publicaron un estudio en la ciudad de Juliaca, con el objeto de establecer la relación entre el estilo de liderazgo y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería que prestaban servicio en salud. Fue una investigación descriptiva, correlacional

de corte transversal, no experimental, La muestra la conformaron 120 enfermeras a quienes se le aplicó tres instrumentos tipo escala de Likert para la recolección de datos; el cuestionario de Rivera para evaluar el liderazgo de manera general, el cuestionario de Collantes, para valorar el liderazgo transaccional y el cuestionario de Ortega para medir el rendimiento laboral. Los resultados mostraron que el 74.2% de las enfermeras practicaron el liderazgo transformacional y el 25.8% el liderazgo transaccional. Por su parte el rendimiento laboral reportó ser en la mayoría de los casos regular (84.2%). El análisis correlacional no evidenció asociaciones significativas entre las variables de estudio, pues el nivel de significancia fue superior a 0.05. Se concluyó que no existió relación entre las variables.

Santos (2019), ejecutó su tesis de maestría en la ciudad de Huánuco, donde estudio la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales del Centro de Salud Monzón. Fue una investigación de tipo observacional, transversal y prospectiva que incluyó a 47 trabajadores a quienes se les aplicó el cuestionario de Casales y Rubí para valorar los estilos de liderazgo, además del cuestionario de William y Andersen para valorar el desempeño laboral. Los resultados mostraron un estilo de liderazgo preponderantemente autoritario, estrechamente asociado al desempeño laboral (Tau-B de Kendall: 0.524 p:0.004) y al desempeño contextual hacia la organización (p:0.001). Se concluyó que existe prevalencia entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral.

Rivera (2019), efectuó un estudio con el objeto de determinar los estilos de liderazgo que ejercen las supervisoras y jefas, según la autopercepción y percepción de sus colaboradores, en un instituto especializado de cáncer en Lima. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental, corte transversal, de nivel descriptivo. La muestra incluyó a 98 enfermeras, 21 jefas y 12 supervisoras, a quienes se le aplicó el cuestionario multifactorial de liderazgo 5x (MLQ-5x) versión corta. Los resultados mostraron una predominancia del liderazgo transaccional en las jefas y supervisoras según la autopercepción

(76.2 y 66.73%), y del liderazgo transformacional según la percepción de la enfermera asistencial (62.2 y 48%) y de sus colegas en la dirección (88.9 y 42.8%). Se concluyó que el estilo de liderazgo que ejercieron las jefas y supervisoras fue transaccional según la autopercepción y transformacional según la percepción de sus colaboradores.

Reyes (2018), llevó a cabo un estudio en Lima, con el objeto de establecer la relación entre el liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral, según el proceso de atención de la enfermera en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades de la unidad de posgrado, UPeU. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y transversal que incluyó a 40 profesionales de enfermería en quienes se aplicó el instrumento del Hospital Adventista de Florida para evaluar el desempeño y el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ-5x corto) para valorar el liderazgo transaccional y transformacional. Los resultados mostraron una relación positiva, media y significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral ($Rho:0.357$ $p:0.024$). El liderazgo transformacional no evidenció relación con el desempeño laboral según el PAE ($Rho: 0.161$ $p:0.321$). Se concluyó que existió relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral, según el proceso de atención de enfermería.

Enríquez (2018), en su tesis de maestría realizó un estudio con el objeto de establecer la influencia del liderazgo personal en el desempeño laboral de los enfermeros de atención directa en el Instituto de Salud del Niño de San Borja, Lima. Fue una investigación observacional, descriptiva, correlacional y transversal que incluyó a 197 profesionales en quienes aplicó dos instrumentos que fueron validados, el cuestionario del liderazgo personal y el instrumento de desempeño laboral elaborado por el propio autor. Los resultados mostraron un nivel de liderazgo personal bajo (49.7%) y un desempeño laboral deficiente (40.1%), que ante la evaluación del pseudo R cuadrado presentaron una dependencia porcentual de 45.9%

(desempeño laboral -> liderazgo personal). Se concluyó que el liderazgo personal influyó en el desempeño laboral de los enfermeros.

Ortega (2016), realizó un estudio en la ciudad de Huánuco, donde su objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital II EsSalud. Fue una investigación observacional, descriptiva, transversal y prospectiva que trabajó con los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en quienes aplicó el cuestionario de desempeño laboral diseñado por el autor, y el cuestionario de liderazgo diseñado por Casales y Rubí. Los resultados mostraron relaciones estadísticamente significativas entre el liderazgo autoritario ($p:0.023$), el liderazgo centrado en las tareas ($p:0.029$) y el desempeño laboral. Así mismo, se halló relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño administrativo ($p:0.023$) y el desempeño en docencia ($p:0.023$), además se encontró relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo ($p:0.029$) y el desempeño en docencia ($p:0.029$). Se concluyó que existió relación entre el liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas, y el desempeño laboral.

2.2.2 Extranjeras

Azizaha et al. (2020) - Indonesia, realizaron un estudio para medir el efecto del estilo de liderazgo transformacional o transaccional en la satisfacción y el desempeño laborales. Método correlacional, población 120 sujetos en quienes se aplicaron cuestionarios adaptados para el estudio. Resultados, el liderazgo transformacional tiene un efecto positivo y significativo en la satisfacción, mientras que el liderazgo transaccional no tiene ningún efecto significativo. Con relación al desempeño no se encontró significancia estadística entre las variables. Concluyeron que es necesario proponer un modelo para generar satisfacción laboral a través de la mejora del liderazgo transformacional.

Mustafa y Ekrem (2020) – Turquía, investigaron para establecer si el liderazgo paternalista mostrado por los gerentes de salud influye en el compromiso laboral de los trabajadores sanitarios. Método, descriptivo, correlacional, población 383 profesionales, en quienes se aplicaron la escala de liderazgo paternalista y la escala de compromiso laboral. Resultados encontraron que el liderazgo paternalista se correlaciona de forma positiva y significativa con el compromiso laboral ($r: 0.496 p<0.01$) y cada una de sus dimensiones: vigor ($r: 0.474 p<0.01$), dedicación ($r: 0.438 p<0.01$) y absorción ($r: 0.460 p<0.01$). Concluyeron que el liderazgo paternalista tuvo efectos positivos en el compromiso laboral de los trabajadores sanitarios.

Manning (2016), publicó en Nueva Orleans – USA, un estudio para evaluar la influencia de los estilos de liderazgo de los directores de enfermería en el compromiso laboral de personal de enfermería, fue un estudio correlacional donde estudiaron a 441 enfermeras de tres centros hospitalarios de las unidades de cuidados agudos, en quienes se aplicaron 02 cuestionarios, la escala de compromiso laboral de Utrecht y el cuestionario de liderazgo multifactorial 5X. Hallaron correlaciones significativas entre la dimensión dedicación del compromiso laboral y los estilos de liderazgo ($p<0.001$); sin embargo, la dimensión absorción se correlacionó de forma positiva solo al factor gestión por excepción activa del liderazgo transaccional ($r: 0.246 p<0.05$) y de forma negativa al liderazgo pasivo evitativo ($r: -0.456 p<0.05$); mientras que la dimensión vigor no exteriorizó correlaciones ($p<0.05$). Concluyó que algunos de los factores del estilo de liderazgo transformacional y transaccional pueden tener un impacto positivo en el compromiso laboral de las enfermeras y de esta forma mejorar los resultados organizacionales.

Calderón (2016). Realizó su tesis de maestría en Colombia, cuyo objetivo fue identificar los estilos de liderazgo de las enfermeras supervisoras y coordinadoras de una institución prestadora de servicios de salud. Fue una investigación observacional, descriptiva

y transversal que incluyó a 145 auxiliares de enfermería y a 12 coordinadoras, en quienes se aplicó el cuestionario MLQ 5x. versión corta para medir el estilo de liderazgo. Los resultados mostraron un promedio de 82.9 para el liderazgo transformacional de parte de las supervisoras y coordinadoras, resultados que coinciden con la percepción de los colaboradores en un promedio 67.76, el 81.5 promedio para el liderazgo transaccional, con un 65.8% en la percepción de los colaboradores, y de 47.8% para el liderazgo correctivo evitador según la perspectiva de las coordinadoras, y según los colaboradores en un promedio 47.8. Concluyó que el liderazgo transformacional prevalece en la institución prestadora de servicios de salud, pero que también existen actitudes del liderazgo transaccional y correctivo evitador, desde la perspectiva de las enfermeras supervisoras y del personal asistencial de enfermería.

Chávez et al. (2016), realizaron un estudio en México, con el objeto de describir los estilos de liderazgo de enfermería en dos instituciones de salud de Tamaulipas. Fue una investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 147 enfermeras de dos instituciones de salud, en quienes se les aplicó el cuestionario Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ), que permite identificar dos estilos de liderazgo: el orientado hacia la tarea o iniciación de estructura y el orientado hacia la relación o consideración. Los resultados en el aspecto al liderazgo orientado a la estructura fueron: el 38% respondió el supervisor se niega a ceder ante situaciones en las que los subordinados no están de acuerdo, 43.9% el jefe a veces se hace entender, 43.9% con frecuencia el jefe se hace entender. Con respecto al liderazgo orientado a la tarea 39.5% respondieron que el líder nunca dirige con mano de hierro, nunca critica el trabajo deficiente, un 22.9% y habla de cómo debe de hacerse el trabajo, con frecuencia solo un 36.9%. Concluyo que no existen suficientes estudios sobre liderazgo que apoye el ejercicio profesional.

Cárcamo y Rivas (2015) realizaron un estudio en Chile cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo que ejercen las enfermeras(os) asistenciales, docentes y

supervisoras(es). Su investigación fue cuantitativa, descriptiva y transversal. Conto con una muestra de 165 profesionales de enfermería del área adulto-pediátrica. Aplicaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, en su forma corta, adaptado a la población chilena por Vega y Zabala. Los resultados obtenidos dieron a conocer que las enfermeras de atención directa desarrollaban en menor escala el liderazgo transformacional y transaccional, contrario a ello las que se desempeñen en áreas docente y de supervisión ejercían un liderazgo más transaccional, la recompensa contingente se fue muy específica para las docentes y la consideración individualizada particularmente en las supervisoras. Según el sexo, las mujeres utilizan con mayor frecuencia las conductas motivación y carisma inspiracionales. Además, el liderazgo transaccional está más presente en mujeres, al igual que la consideración individualizada. Concluyeron que las enfermeras(os) docentes y supervisoras(es) prefieren el estilo transaccional, y no el estilo transformacional que es tan conveniente para las instituciones de salud.

2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.3.1. Liderazgo

Liderazgo. El liderazgo como tema de investigación es polémico y complicado, numerosos estudiosos y expertos en el tema buscan conceptualizarlo, los especialistas de diversas partes del mundo analizan qué es liderazgo y todo lo que implica ejercer el liderazgo en las organizaciones, año a año se publican libros, revistas y artículos, sin embargo, no se ha llegado a una definición clara sobre qué es, si se nace o se hace líder (D'Alessio, 2010). Una definición que ayuda a determinar en liderazgo en el ámbito de la enfermería es la formulada por Marriner (2010) ella lo define como la capacidad que tiene un sujeto para adquirir resultados deseados y lograr que los integrantes de un equipo ejecuten sus labores. Los líderes se enfocan en la visión buscando llegar a las metas propuestas, tienen la capacidad de planear

estratégicamente y dan valor a las capacidades humanas. Ellos precisan de un excelente manejo del estrés, del tiempo, de la comunicación y de la toma de decisiones. Además, del conocimiento del poder para incentivar al individuo y propiciar las buenas acciones. D'Alessio (2010) por su parte nos dice que el liderazgo es un proceso que involucra una visión y un pensamiento estratégico, donde se busca transformar y lograr cambios en las organizaciones, Así mismo D'Alessio (2017) señala que el liderazgo está relacionado de forma directa con la estrategia, el sostiene que el líder debe poseer una mentalidad estratégico como característica principal.

En general, el liderazgo es el arte de influir en otros para alcanzar cualquier tarea, objetivo o proyecto (Hasan, 2018); mientras que los estilos de liderazgo son todos aquellos patrones de conducta que particularizan a un líder y que se manifiestan durante el ejercicio de su orientación (Geraldo et al., 2020).

Cualidades del liderazgo: Iniciativa, actitud positiva ante las cosas, autodisciplina, focalización, compromiso con lo que se hace, confiabilidad, carácter, raciocinio, competencia profesional, capacidad para resolver problemas, carisma, relaciones interpersonales, visión, capacidad para escuchar, disposición de servicio y generosidad, habilidad docente, sentido de responsabilidad (Ortiz de Zevallos, 2004).

Estilos de liderazgo. Para Chiavenato, los estilos de liderazgos son las formas como el líder dirige su comportamiento en una determinada situación. Por otra parte, Ayub, refiere que los estilos se desarrollan por comportamientos propios de los líderes, influenciando en ocasiones en algunos miembros. Así mismo, Stoner señala que los estilos van a depender de las características y recursos personales con los que cuenta el líder (Jiménez y Villanueva, 2018).

Estilos de liderazgo más usados en las empresas:

Liderazgo autocrático: forma extrema de liderazgo, el líder es el que toma las decisiones y no pregunta a nadie, goza de poder absoluto. Con este tipo de liderazgo las empresas presentan muchas dificultades para retener a su personal, hay ausentismo y alta rotación. Las personas no renuncian al trabajo sino al líder. (Escuela de Post Grado de la UNI, 2022).

Liderazgo burocrático: en este estilo prevalece lo que está escrito, los líderes son muy pegados a la letra, no hacen nada que no esté estipulado, se aseguran que sus subordinados cumplan las tareas según se ha establecido. Siguen patrones lo cual favorece cuando hay mucha exigencia en cuanto a seguridad, disminuye riesgos.

Liderazgo carismático: es muy parecido al liderazgo transformacional, el líder mueve a través de sus palabras e inspira por sus comportamientos. Son enérgicos al momento de dirigir al grupo, se orientan a creer más en ellos mismos que en su equipo.

Liderazgo participativo o democrático: El líder democrático permite la participación del todo el equipo, pide opinión, pero es él quien toma la última decisión. Los miembros se sienten confortados cuando son tomados en cuenta, ello favorece a una mayor satisfacción en el trabajo, trabajan con más dedicación, se sienten más motivados por el trabajo que por la recompensa (UNI, 2022).

Liderazgo Laissez-faire: En este estilo de liderazgo, el líder deja que las personas hagan lo que quieran, el líder evita hacerse cargo, se utiliza para describir a los líderes que dejan a los miembros que forman el equipo a trabajar por su propia cuenta (Escuela Europea de Excelencia, 2022).

Liderazgo orientado a las personas: Este estilo de liderazgo está dirigido al bienestar de las personas del equipo, los miembros participan y colaboran de manera creativa en la resolución de problemas y en la toma de decisiones (Escuela Europea de Excelencia, 2022)

Liderazgo orientado a la tarea: Los que practican este estilo su fin es la tarea, el interés radica en la realización del trabajo sin error es muy parecido al estilo autocrático. Los líderes conocen muy bien el trabajo y los roles que hay que cumplir, son buenos administradores. Tienen poca empatía con el grupo lo que hace fácil dejarlo (Escuela Europea de Excelencia, 2022).

Liderazgo transaccional: en este estilo, el líder transaccional negocia con sus subordinados a cambio de buenos resultados. El líder puede castigar si no se hacen las cosas como el las propuso y si los resultados no están acordes con lo que él esperaba.

Liderazgo transformacional: Cuenta con el apoyo de varios trabajos de investigación como uno de los estilos más usados en el ámbito organizacional. El líder inspira a su equipo, los estimula, los motiva y se convierte en modelo para sus subordinados, el trabajo en equipo y las personas son los pilares de este estilo. (Dirección de Post grado de la UNI, 2022)

No todos los líderes actúan de la misma forma y no todos adoptan un estilo de liderazgo óptimo. Por ello, es necesario clasificar y definir dichos estilos, pues permitirían la identificación de la mejor alternativa. Además, es necesario precisar que cada estilo de liderazgo influye de manera diferente en el desempeño y satisfacción de los trabajadores (Añazco et al., 2018).

Teorías y modelos de liderazgo

Las teorías ayudaran a los líderes a entender los principios y fundamentos del liderazgo y a encontrar su estilo de dirección en múltiples escenarios. Por ello, la familiarización de los profesionales de enfermería con dichos postulados es importante porque ayudarían a mejorar los entornos laborales, adecuando los estilos de liderazgo de acuerdo con las circunstancias, el ámbito y el grupo, por ende, solucionar algunas problemáticas de la labor diaria (Marriner, 2010).

Las teorías sobre el liderazgo son numerosas, muchos autores desde épocas muy antiguas han intentado darle un marco a este fenómeno social dando lugar a diversas concepciones de qué es el liderazgo y como se ejercita en el mundo laboral y como es el líder que desarrolla el liderazgo.

Bass (1990) afirmaba que las teorías dependen de diferentes métodos de verificación, mientras que los modelos han estado sujetos a diferentes métodos de medición. (D'Alessio, 2010).

Muchos tratados sobre teorías y modelos de liderazgo existen, para fines del presente estudio mencionaremos algunos que fueron consideradas en estudios similares.

Entre ellas tenemos:

Teoría de los rasgos: es la más antigua, Robbins y Judge (2013) nos dice que esta teoría hace referencia a las cualidades como a las características personales, se les reconoce por ser carismáticos, entusiastas y valientes, los estudios iniciales del liderazgo intentaban dar una explicación porque algunos pueden ser líderes y otros no. Usando la teoría de la personalidad las investigaciones han demostrado que los rasgos pueden ser elementos predictores del liderazgo.

Teorías conductuales: la investigación de los rasgos sirvió de base para descubrir a las personas adecuadas para ejercer liderazgos, pero las teorías conductuales del liderazgo indicaron que era posible capacitar a los individuos para convertirlos en líderes, a partir de los estudios Ohio State Studies a finales de 1940, después de estudiar muchas dimensiones lograron determinar dos que eran las que mejor explicaban la gran mayoría de las conductas del liderazgo: la estructura de iniciación y la consideración. La estructura de iniciación: considera el grado en que el líder define y estructura su rol y el de los empleados en busca del logro de las metas; la consideración se da en el grado en que el líder basa sus relaciones laborales en la

confianza mutua, en el respeto a las ideas y los sentimientos de sus seguidores. Robbins y Judge (2013)

Teorías basadas en la contingencia: Fred Fiedler en 1960 presento su modelo de contingencia donde aseguraba que el estilo de liderazgo puede ser efectivo o inefectivo dependiendo de la situación a la que se enfrente el líder y sus colaboradores, para ello identificó tres aspectos que se presentan en la situación de función del líder: a) relación líder miembro: grado de confianza y respeto que los seguidores sienten por el líder, b) estructura de la tarea: los procedimientos están estructurados para las tareas del puesto, c) posición de poderes: grado de influencia que el líder tiene sobre la contratación, despido, ascensos, bonificaciones. Fiedler en su teoría sustenta que mediante el conocimiento de estos tres aspectos podemos tener una idea de cuál sería el estilo de liderazgo más productivo teniendo en cuenta la situación (Marrimer, 2009).

Teoría del intercambio líder- miembro: esta teoría hace referencia a la importancia de la impresión del líder en el momento de inicio de su relación con su colaborador, en ese momento de interacción el líder crea un circuito interno y un circuito externo; donde los seguidores del circuito interno tendrán mayores desempeños, menor rotación y mayor satisfacción laboral, mientras que los del circuito externo no llegan a tener todas las consideraciones del líder (Robbins y Judge, 2013).

Teoría de liderazgo carismático: considerada una teoría contemporánea cuya característica principal es inspirar a los seguidores a través de la palabra y el modelaje, el líder se convierte en modelo de sus seguidores para ello debe tener una conducta impecable. Robert House fue el primer investigador de este tipo de liderazgo, según el cual los seguidores señalan que el líder tiene habilidades de liderazgo heroicos o extraordinarios cuando observan ciertas

conductas (Robbins y Judge, 2013). Los líderes se muestran seguros, tienen sus propias creencias, muestran una confianza única en lo que hacen y dicen y tienen necesidad de poder (Marriner,2009). Otros estudios muestran a estos líderes como visionarios, arriesgados en su proceder con la finalidad de lograr las metas, muestran ser muy sensibles ante las necesidades de sus subordinados, tienen formas correctas de conducirse.

Teoría estilos de liderazgo: James Mc Gregor Burns en 1978, presentó su libro Leadership en cual nos dice que existe dos tipos de liderazgo, el liderazgo transformador y el liderazgo transaccional (D'Alessio, 2017), estos conceptos llamo la atención entre los estudiosos del liderazgo, sobre todo el concepto de liderazgo transformador donde el líder entraba en estrecha relación con sus seguidores, haciendo uso de valores morales para guiarlos, elevar su motivación y su moral (Fishman, 2009). A partir de los estudios de Burns muchos investigadores y académicos iniciaron investigaciones que pudieran explicar los conceptos propuestos transformador y transaccional (D'Alessio, 2017). Uno de los autores que estudio la propuesta de Burns fue Bernard Bass quien en 1985 desarrollo estudios sobre el liderazgo transformacional, los líderes que presentan este estilo inspiran y motivan a sus colaboradores, los orientan a buscar su máximo desarrollo, Bass en sus estudios da a conocer tres categorías, estilos o dimensiones de liderazgo: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo Laissez-faire (Fishman, 2005). Bass determinó diversas dimensiones para los diferentes estilos de liderazgo de su teoría. Para el estilo transformacional considero cuatro acciones que el líder debe desarrollar. a) Influencia idealizada: el líder es admirado, respetado y tiene la confianza del grupo, sugiere una visión y una comprensión de la misión, es integro, infunde orgullo, gana respeto y confianza (Robbins y Judge, 2013), b) Motivación inspiracional: el líder motiva a sus colaboradores, les da va valor y sentido al trabajo que realizan, tiene habilidad para comunicar planes y proyectos, se compromete y compromete a

los demás en el cumplimiento de la visión, expresa propósitos de forma sencilla.

c) Estimulación intelectual: el líder incentiva la inteligencia, capacita a su personal, los hace más creativos en la solución de los problemas, les da oportunidad de participar (Robbins y Judge, 2013), propicia la ruptura de esquemas (Fishman, 2009).

d) Consideración individualizada: el líder muestra preocupación por cada uno de sus seguidores, los ayuda, los alienta, los motiva, hace retroalimentación de los errores de forma individual, brinda asesoría de forma individual.

El líder transformacional busca capacitar, desarrollar y transformar a los colaboradores, está caracterizado por el carisma, la comunicación efectiva, la valorización de las relaciones y la consideración individualizada. Estos líderes saben cómo transmitir un sentido de lealtad a través de los objetivos compartidos, traducidos en una mayor productividad, mejora la moral y la satisfacción de los empleados (Wise Toast, 2015). Los líderes transformacionales utilizan la influencia idealizada, la inspiración y la motivación (Instituto Nacional de Contadores Públicos, 2021), con el objeto de lograr un desempeño que supere las expectativas e instaurar una mirada más allá de los propios intereses (Specchia et al., 2021). Los líderes transformacionales se perfilan como más eficaces porque usan su creatividad y ayudan a sus seguidores a hacer uso de su propia creatividad (Robbins y Judge, 2013). En resumen, este tipo de líder otorgaría una influencia idealizada (inspira orgullo y se gana la confianza y respeto), motivación inspiradora (expectativas elevadas y transmisión de propósitos de manera natural), estimulación intelectual (fomento de la racionalidad e inteligencia) y consideración individualizada (atención personal) (Robbins y Judge, 2013).

Por otra parte, múltiples investigaciones refieren que el estilo de liderazgo ideal en el área hospitalaria es el liderazgo transformacional, por todas las características mencionadas; sobre todo que el líder cuida de sus colaboradores de una manera que los alienta a ser mejores

personas y profesionales, sin embargo, los liderazgos preponderantes son el autocrático y transaccional (Marriner, 2010).

Liderazgo transaccional. Es una postura de intercambio entre las tareas de gestión y las compensaciones para cumplir los objetivos. (Marriner 2009) Caracterizado por procesos de reconocimiento, recompensa o castigo, acciones correctivas por parte del líder en función de cómo los empleados realizan las tareas que se les asignan. El personal generalmente trabaja de forma independiente, no existe cooperación entre los empleados que muestran un compromiso con la organización a corto plazo (Wise Toast, 2015). El liderazgo transaccional no logra generar confianza, no requiere que un líder tome el camino ético y moral y se basa en la motivación extrínseca del empleado para que trabaje por su interés personal (Onaca y Fleshman, 2020). El líder ejecuta una transacción con su personal. Una transacción es un proceso en el que cada una de las partes buscan su propio beneficio (Fishman 2009)

Burns, en 1978 postuló una teoría que incorporó a este estilo de liderazgo, afirmando que el liderazgo transaccional acontece únicamente cuando un individuo se conecta con otros sujetos por el intercambio de valores de índole económica, psicológica o política (Añazco et al.,2018). Este tipo de liderazgo llega a ser más efectivo que el Laissez-faire, pero no llega a ser el más adecuado. (Fishman, 2009). En este estilo de liderazgo el líder muestra dos formas de proceder que están ligadas a las transacciones:

Recompensa contingente: consiste en el intercambio de recompensas por esfuerzo, el líder promete recompensas por un buen desempeño, reconoce los logros.

Administración por excepción: observa y busca desviaciones de las reglas y estándares y busca acciones correctivas. (Robbins y Judge 2013).

Liderazgo Laissez-faire. “dejar hacer” esta forma de liderazgo se caracteriza por una actitud para evitar cualquier responsabilidad e involucramiento. Conocida como ausencia de liderazgo, no liderazgo o seudoliderazgo, se considera ineficaz porque reduce la confianza en supervisores y organizaciones (Abasilim et al., 2019). Es un tipo de liderazgo en el que los seguidores tienen total libertad para tomar decisiones en ausencia del líder. Por eso se considera el tipo de liderazgo más pasivo dentro del espectro del liderazgo (Specchia et al., 2021).

El líder no se relaciona con sus seguidores, no decide, no motiva, no ve más allá, no tiene autoridad. El líder está desconectado de la realidad viven en su propio mundo donde creen que están haciendo algo (Fishman, 2009). El líder que practica este estilo renuncia a sus responsabilidades y evita tomar decisiones.

Liderazgo en enfermería.

La enfermería como colectivo ocupacional posee un liderazgo que se expresa continuamente en la cotidianidad de las prestaciones de salud y que es objeto de interés para la comunidad científica (Nigenda y Aristizabal, 2020).

Al respecto, Weber et al., menciona que el liderazgo de los profesionales de enfermería es algo inherente en su quehacer profesional. Las enfermeras lideran y gestionan los cuidados desde siempre, ello debido a la responsabilidad que asumen de cuidar de las personas previniendo que se enfermen, cuidando cuando están enfermos y ayudando en su recuperación, creando e innovando nuevas formas de cuidar, la influencia que ejercen en los pacientes, familiares, comunidad e incluso en su profesión, hace necesario un merecido reconocimiento de parte de las organizaciones y de la sociedad. Bajo esta perspectiva Lanzoni y Meirelles, mencionaron que es necesario que estos profesionales tengan una preparación y desarrollo en liderazgo, iniciando en la educación de pregrado, para luego desarrollarla en la actividad

profesional (Barría, 2020). Hoy no solo es necesario la preparación del pregrado existe la necesidad que la enfermera se prepare en administración de servicios de salud, gestión y liderazgo como los demás gerentes y tener la oportunidad de participar en las reuniones donde se discuten las políticas y se toman decisiones para el cuidado de la salud de todas las personas.

Por otro lado, la Asociación Canadiense de Enfermería (RENAO) (2006) menciona que el liderazgo es relevante en la vida del personal de enfermería, donde cada profesional debe ser un posible líder, teniendo como características principales, la coherencia, el conocimiento y la fortaleza. Mientras que la “American Organization of Nurse Executives” reconoce al liderazgo como una competencia indispensable en estos profesionales, ello debido a que tienen plena participación en las políticas públicas, programas sanitarios, direcciones de gestión, entre otros (Cárcamo y Rivas, 2017).

En el caso del “Institute of Medicine”, especifica que los profesionales de enfermería deberían de tener como elemento primordial el liderazgo transformacional, con la finalidad de que puedan afrontar las deficiencias que pudiera haber en su entorno laboral (Cárcamo y Rivas, 2017). Y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su informe “Situación de la enfermería en el mundo 2020”, estableció que el fortalecimiento del liderazgo en las enfermeras es garantía de eficacia en los sistemas de asistencia socio sanitaria. (Organización Mundial de la Salud, 2020; Vilarruel, 2021).

A pesar de ello, hasta el momento solo se reportan 78 países con programas de desarrollo de líderes (53%), existen países donde los programas de formación de líderes son escasos, especialmente en los territorios africanos y en el este del Mediterráneo (Organización Mundial de la Salud, 2020; Vilarruel, 2021). Situación, realmente preocupante, pues su ausencia limitaría la experticia de las enfermeras para evaluar escenarios de forma integral, lo que impediría dar solución a la problemática de los usuarios, familiares y comunidades, y a la

vez imposibilita implementar cambios de acuerdo con los resultados o ajustarlos en base a los requerimientos. Por ello, la ausencia o déficit del liderazgo es sinónimo de instituciones ineficientes y de baja calidad de atención (Vilarruel, 2021).

Además, es importante considerar que los profesionales de enfermería que asumen el rol de liderazgo deben de comprender su propio comportamiento (Raile,2018), las enfermeras deben contar con características y recursos personales que ayuden la implementación y el éxito del liderazgo en las organizaciones, características como la identidad profesional, las habilidades de liderazgo, educación y experiencia, características personales como la salud y la resiliencia (Registres Nurses of Ontario, 2006) así mismo dichos profesionales deben estar capacitadas en administración, gestión, liderazgo y estilos de liderazgo lo cual la pondrá en clara ventaja de poder aportar a la disciplina enfermera, liderando las mesas donde se discuten las políticas de salud y se tomen las decisiones que favorezcan a todas las personas (Cárcamo y Rivas, 2017).

La preparación de un líder se refleja en la presencia de las siguientes particularidades:

Tiene objetivos claros y focalizados en los logros del equipo. Cuenta con una visión estratégica (identificación de rutas de llegada probables o de atajos). Tiene metas sistémicas (marco en el que se desarrollan las acciones de cuidado). Y cuenta con capacidad para negociar. Es asertivo. Parece y es un líder (Nigenda y Aristizabal, 2020).

Finalmente, el estilo de liderazgo recomendado para los profesionales de enfermería es el transformacional, pues instituye y preserva ambientes de trabajo saludables. Este estilo de liderazgo ayuda al crecimiento y desarrollo personal y profesional de las enfermeras. Los líderes de enfermería que desarrollan este estilo propician relaciones de confianza, crean un entorno laboral de empoderamiento, construyen un ambiente que respalda el conocimiento y

la integración, orientan y preservan el balance de los valores y las prioridades en acción (Registered Nurses Association of Ontario, 2006).

Componentes del liderazgo en enfermería. El liderazgo en enfermería se da como un proceso de interrelaciones donde varios factores influyen entre sí: la organización, el grupo y la teoría.

El líder de enfermería está dentro de una organización, pertenece a un grupo y elige una teoría de liderazgo en que apoyar su actuación. Considerando estos tres elementos la enfermera líder puede determinar que conductas seguir y que funciones delegará a sus subordinados, a su grupo u organización para el logro de los objetivos en la gestión del cuidado.

El liderazgo en enfermería es considerado un proceso donde convergen las características personales del líder y los conocimientos aprendidos las cuales se combinan con la situación, la interacción con el grupo y el propósito que busca (Grupo de Cuidado, 2006).

Existen cuatro cualidades que ayudan al profesional de enfermería a clarificar su rol como líder, el desarrollo de estos atributos ayuda a gerenciar mejor los servicios de enfermería, estas características son: asertividad, cautela, responsabilidad y equidad.

El líder de enfermería se encuentra con dos tipos de colaboradores: los miembros del equipo de salud y los pacientes que se encuentran dentro de las instalaciones de la organización de salud (Grupo de cuidado, 2006).

La líder de enfermería se encuentra dentro de una organización donde interrelacionan con otros miembros, donde la misión, visión, políticas, normas y procesos, rigen para determinar la conducta que va a tomar para el logro de los objetivos institucionales.

El conocimiento de las diferentes teorías de liderazgo y los diferentes estilos va a permitir a las líderes de enfermería elegir cual de todas se adecua a las características de la

institución, la situación y sobre todo que combinen con las características del grupo. (Grupo de Cuidado, 2006)

Teoría de enfermería: Teoría de las relaciones interpersonales

Esta teoría fue postulada por Hildegart Peplau, quien refirió que la misión de la enfermera es educar al paciente y apoyarlo en el desarrollo de su personalidad (Fernández, Cantú, Barreto, y Vega, 2018), específicamente a través de 4 fases (Henao-Lopez, Osorio-Galeano, y Salazar-Blandón, 2020): Orientación: Se destaca la expresión de los requerimientos y de los sentimientos. Identificación: El profesional de enfermería representa a la persona que ayuda o que suministra apoyo. Aprovechamiento: El profesional de enfermería ayuda al paciente a usar todas las opciones de solución que hayan establecido en equipo. Resolución: Alcance del máximo grado de independencia y de liberación (Henao-Lopez et al., 2020).

Por otra parte, Hildegard citado por Fernández et al (2018) consideraba que la personalidad del enfermero es fundamental, la enfermera debe conocerse a sí mismo, comprender su proceder para poder ayudar a los demás, debido a la influencia que puede generar en sí mismo y en el paciente. Además, mencionó los diferentes roles que la enfermera puede adoptar durante la relación interpersonal enfermera-paciente: Rol de extraño, rol de suministradora de recursos, rol de educadora, rol de líder, rol de sustituta y rol de consejera.

Para el estudio se considera el rol de líder de la enfermera en su interrelación con el paciente y con las enfermeras a su cargo, la enfermera por su naturaleza siempre ha ejercido el liderazgo en el proceso interpersonal (enfermera-paciente y familia) de forma significativa y terapéutica, en el cual el profesional de enfermería lidera y dirige la relación, ayudando al paciente a asumir sus propios cuidados dentro de sus posibilidades, a través de una relación de colaboración y participación. Por lo tanto, el estilo de liderazgo empleado se reflejaría en los resultados que obtiene el paciente durante su experiencia en su relación de ayuda con la enfermera (Fernández et al., 2018).

Una situación similar ocurre cuando el liderazgo se ejerce sobre el equipo de trabajo, pues un estilo de liderazgo bien aplicado permite ejercer influencias positivas y establecer estrategias para fomentar modificaciones en los sistemas de asistencia sanitaria, incrementar la motivación, mejorar la calidad de cuidados y por ende el desempeño laboral (Rivera, 2019).

2.3.2 Teorías y modelos de Desempeño laboral.

Teoría de las expectativas

De Victor Vroom (1960) esta teoría establece que las personas actúan de acuerdo con las expectativas que tienen de obtener un resultado y de lo atractivo de este. Los individuos se sienten más motivados a esforzarse cuando sienten que eso los llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño y ello se reflejará en una recompensa.

La teoría se centra en tres dimensiones:

- Relación esfuerzo desempeño, el trabajador percibe que el esfuerzo tendrá resultado en un buen desempeño.
- Relación desempeño recompensa. El trabajador tiene la seguridad que su desempeño particular lo llevará a obtener el mejor resultado.
- Relación recompensa metas personales. Es el grado en que los beneficios que ofrece la organización satisfacen las expectativas del trabajador.

Teoría de la equidad

Esta teoría fue estudiada por Jo Stacy Adams (1965) quien plantea que los individuos comparan sus aportaciones y sus resultados en el trabajo con los de otras personas y, luego responden para eliminar cualquier desigualdad (Robbins y Judge, 2014).

Cuando los trabajadores perciben alguna desigualdad pueden tomar determinaciones que van a repercutir en su vida laboral. Adams describe 6 determinaciones:

- Cambian la manera como venían desempeñándose, se esfuerzan menos y se conforman con ganar menos.
- Cambian sus resultados pueden aumentar sus esfuerzos, pero sus productos serán de baja calidad.
- Se ven de manera distinta, pierden la imagen de sí mismos.
- Comienzan a ver a los demás de forma distorsionada.
- Elijen un referente distinto, se conforman
- Renuncian a su empleo.

Esta teoría nos dice que el trabajador pone todo su esfuerzo a cambio de una recompensa justa (Robbins y Judge, 2014).

Modelo Teórico de desempeño laboral.

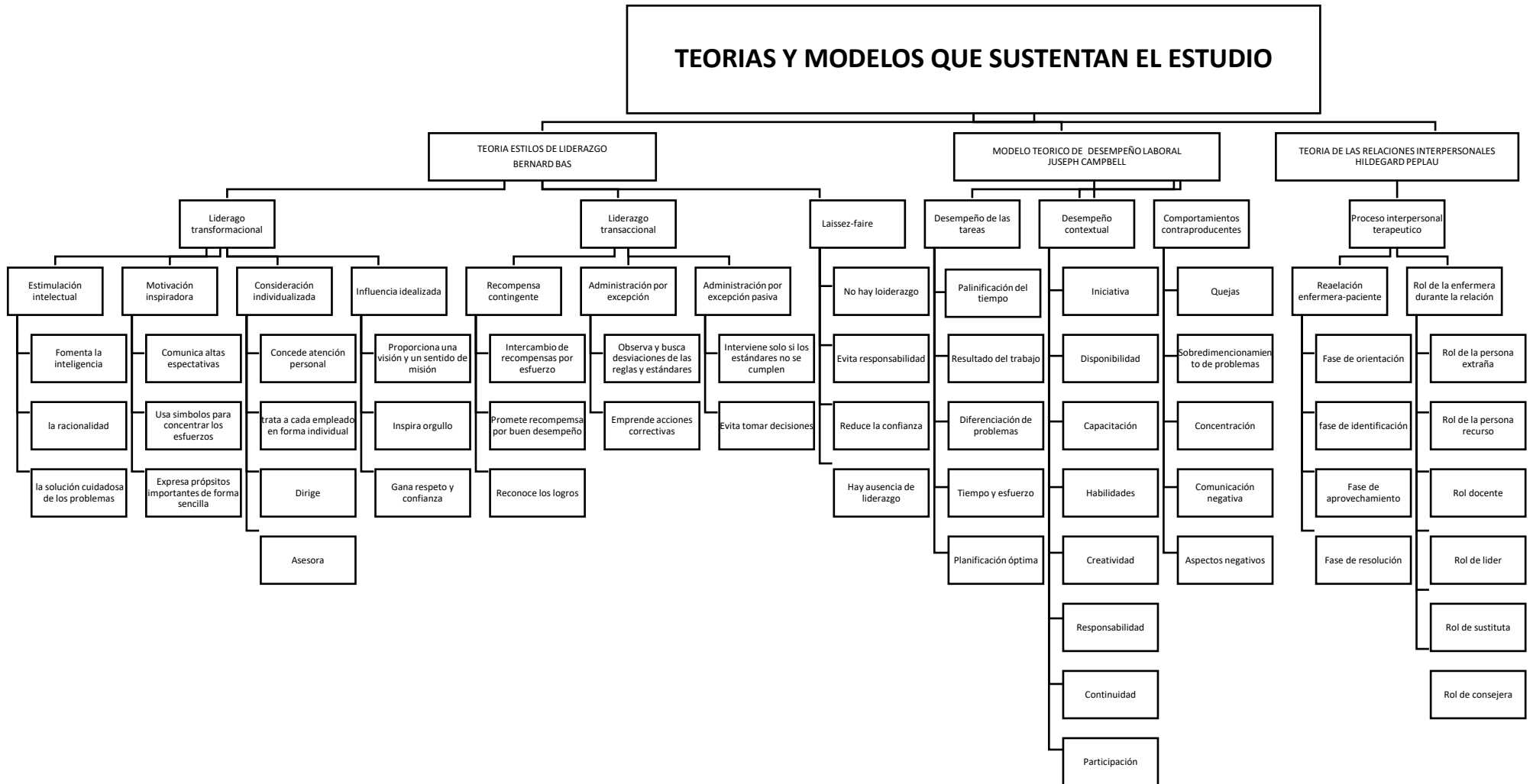
Este modelo teórico de desempeño laboral fue desarrollado Joseph Campbell et al. (1990), es considerado uno de las principales fuentes teórica que nos permiten conocer a profundidad el desempeño laboral de las trabajadoras en las diferentes organizaciones, cuenta con componentes principales que permiten medir el desempeño y de esta manera proporciona información para poder formular estrategias dirigidas hacia la obtención de resultados reales, cuenta con tres dimensiones que permiten describir la estructura latente del desempeño en los diferentes tipos de trabajo (Bautista, et al, 2020). Murphy (1990) referido por Bautista et. al. (2020) ya había postulado una teoría del desempeño laboral con 4 dimensiones, Campbell continuó haciendo estudios y agrego cuatro dimensiones más.

Para fines de la presente investigación se tomó como referente teórico el Modelo de desempeño de Campbell, considerando 3 dimensiones.

Para evaluar el Desempeño Laboral de las enfermeras del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú se utilizó la Escala de Koopmans que evalúa

las tres dimensiones señaladas por Campbell: Desempeño de la tarea, Desempeño contextual, Comportamiento contraproducente, estas tres dimensiones pueden ser estudiadas en los diferentes tipos de trabajo.

2.3.2. Mapa conceptual que sustentan el estudio



2.4 Definición de términos básicos

- **Liderazgo.** Influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. (Chiavenato, 2007)
- **Estilos de liderazgo:** Patrones de conductas que particularizan a un líder (Geraldo et al., 2020). Son maneras como el líder orienta su conducta, qué hace, cuál es su estilo de comportamiento en el ejercicio del liderazgo (Chiavenato, 2007).

La identificación de los estilos de liderazgo del personal de enfermería se hizo mediante la aplicación del Cuestionario de formas de Liderazgo versión S (CELID-S) (Jaramillo, 2019). Consta de 34 ítems, se valora con la escala de Likert de 5 puntos, El cual permite determinar el grado en el cual los líderes exhiben niveles de liderazgo transformacional y transaccional y el grado en el cual sus seguidores están satisfechos con sus líderes y la efectividad de sus líderes (D'Alessio, 2010).

El cuestionario valora 3 dimensiones:

Liderazgo transformacional: líder que fomentan un cambio positivo en los trabajadores, operan con una verdadera preocupación por los demás, son éticos por naturaleza y parecen ser guiados por un conjunto de valores éticos y morales, siempre hacen lo correcto (D'Alessio, 2010), poseen conductas empoderadoras, inspiradoras y estimulantes (Mousa et al., 2019). Se valoran a través de los indicadores: Carisma, Inspiración, Estimulación intelectual, Consideración individual.

Liderazgo transaccional: Líder que cimienta su orientación en un sistema de recompensas (Mousa et al., 2019). Cuyos indicadores son la recompensa contingente y dirección por excepción.

Liderazgo laissez-faire: Líder que otorga autonomía desmesurada a los trabajadores (Geraldo et al., 2020).

- **Desempeño laboral:**

Es un medio para alcanzar una meta o un conjunto de metas dentro de un trabajo, función u organización, pero no las consecuencias reales de los actos realizados dentro de un trabajo. Este implica un comportamiento estricto y una entidad separada de los resultados de un trabajo en particular que se relacionan con el éxito y la productividad (Jacobs et al., 2013).

Chiavenato (2007) nos dice que el desempeño es situacional, que varía de una persona a otra, que depende de muchas variables que van a influir en el empleado: el valor de la recompensa, el afán personal que determina la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer, las habilidades y destrezas, las capacidades de la persona y su percepción del papel que va a desempeñar. El desempeño indica la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones.

Robbins y Judge (2013) mencionan 3 tipos de comportamientos que forman parte del desempeño laboral: Desempeño de la tarea: La mezcla de la eficiencia y la eficacia al ejecutar actividades importantes del puesto de trabajo. Civismo: Acciones que cooperan con el entorno psicológico de la institución y con el apoyo a otros, aunque estos no lo demanden. Falta de productividad: Acciones que atañen de forma activa a la institución, como el hurto, los comportamientos violentos hacia los colegas y la impuntualidad o ausencia.

- El desempeño laboral de las enfermeras se posiciona como la piedra angular de la productividad en las instituciones sanitarias y como uno de los indicadores claves en la medición de los resultados institucionales, ya que además de ser el recurso humano más abundante de las instituciones sanitarias, participan en la atención preventiva, rehabilitadora y educativa del paciente, actuando de manera oportuna ante la presencia de situaciones problemáticas o complicaciones (Díaz, Gutiérrez y Amancio, 2017).
- El desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del HCFAP fue medido a través de la aplicación de la Escala de Desempeño laboral de Koopmans et al. Consta de 18 ítems, y se valora según la escala de Likert de 5 puntos, la valoración consta de 3 dimensiones:

Desempeño de tarea: cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen en la producción de bienes y servicios o la realización de actividades administrativas (Robbins y Judge, 2013) cuyos indicadores son Planificación del tiempo, Resultado de trabajo, Diferenciación de problemas, Tiempo y esfuerzo, Planificación optima.

Desempeño contextual: se refiere a aquellas acciones que contribuyen a mejorar el ambiente psicológico y social del trabajo, sostienen la productividad y efectividad (Robbins y Judge, 2013), sus indicadores son: Iniciativa, Disponibilidad, Capacitación, habilidades, Creatividad, Responsabilidad, Continuidad, Participación.

Comportamiento de trabajo contraproducente: comportamiento que incluye acciones que dañan de manera activa a la organización, este comportamiento debe

ser evitado por las enfermeras ya que dañaría la salud y la vida de las personas, esta dimensión es valorada a través de los indicadores: quejas, sobredimensionamiento de problemas, concentración, Comunicación negativa, Aspectos negativos.

2.5.1 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición	Valores	Instrumento
Estilos de liderazgo	Comportamientos característicos de un líder al dirigir, motivar, guiar y gestionar grupos de personas.	Identificación de los estilos de liderazgo del personal de enfermería mediante la aplicación del Cuestionario de Estilos de Liderazgo versión S (CELID-S)	Liderazgo transformacional	Carisma Inspiración Estimulación intelectual Consideración individual	Cualitativa	Ordinal	Bajo Moderado Alto	Cuestionario de Estilos de Liderazgo versión S (CELID-S)
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción	Cualitativa	Ordinal	Bajo Moderado Alto	
			Liderazgo laissez-faire	Tipo de administración	Cualitativa	Ordinal	Bajo Moderado Alto	
Desempeño laboral	Forma en que las(os) enfermeras(os) desempeñan sus labores en su puesto de trabajo, siendo empleada.	Desempeño del profesional de enfermería medido mediante la aplicación de la escala de desempeño laboral de Koopmans et al.	Rendimiento de tareas	Planificación del tiempo Resultado de trabajo Diferenciación de problemas Tiempo y esfuerzo Planificación optima	Cualitativa	Ordinal	Bajo Regular Alto Muy alto	Escala de desempeño laboral de Koopmans et al
			Rendimiento contextual	Iniciativa Disponibilidad Capacitación Habilidades Creatividad Responsabilidad Continuidad Participación Quejas	Cualitativa	Ordinal	Bajo Regular Alto Muy alto	
			Comportamiento de trabajo contraproducente	Sobredimensionamiento de problemas Concentración Comunicación negativa Aspectos negativos	Cualitativa	Ordinal	Bajo Regular Alto Muy alto	

2.6 Hipótesis

2.6.1 Fundamentos teóricos que sustentan las hipótesis

Muchos estudios han determinado la relación entre ambas variables, por ejemplo, el estudio de Sapta et al. (2021), indicaron que la satisfacción laboral tiene un impacto positivo en la motivación del empleado, lo que incrementará el desempeño del empleado y se producirá el máximo rendimiento para la organización. Marruffo (2019), sostuvo que el liderazgo y el desempeño laboral presentaron una correlación positiva fuerte (Pearson: 0.679), y un nivel de significancia de 0.000. Y, Suliman et al. (2020), proponen que las enfermeras deben llevar a cabo programas de capacitación sobre liderazgo eficaz para mejorar la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Sin embargo, el estudio de Yallercco y Umire (2020), determinó que no existe una relación significativa ($p > 0.05$) entre el liderazgo y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería.

2.6.2 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

H1: Existe relación significativa y directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú (HCFAP),

Hipótesis nula

H0: No existe relación significativa y directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

2.5.2 Hipótesis Específicas

a) Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

b) Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

c) Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

Por el enfoque

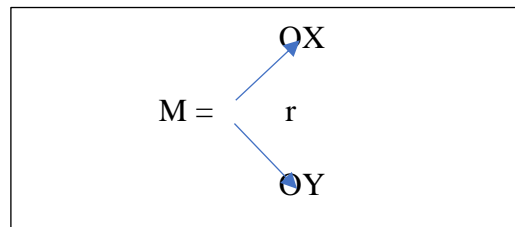
El estudio es de enfoque cuantitativo, se describe y analiza las variables de estudio se pretende obtener información de una situación tal y como se presenta en la actualidad, se realizaron planteamientos específicos, los cuales estuvieron orientados a conocer las características de las variables a utilizar, con la finalidad de probar hipótesis, mediante la aplicación de instrumentos validados, los cuales sirvieron para obtener datos numéricos y permitieron realizar los análisis correspondientes, todo ello, mediante un planteamiento secuencial del problema, trazando objetivos de investigación, planteando preguntas, justificando y viendo la viabilidad del estudio y posteriormente evaluando dificultades en el conocimiento del problema , no se manipularon las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Por el nivel

El estudio fue correlacional porque se midió el grado de relación entre las dos variables de estudio en un contexto específico, sin necesidad de demostrar causalidad (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño

El diseño fue no experimental, porque no se manipuló ninguna de las variables. Fue correlacional transversal, se expresa en el siguiente esquema:



Donde:

M = Población enfermeras

Ox = Estilos de liderazgo

Oy = Desempeño laboral

r = relación

Método

Fue hipotético deductivo, ya que en la relación problemática se investigó y se propuso hipótesis y se desarrolló deducciones según los hallazgos encontrados.

3.2 Población y muestra

Población

Según la información brindada por la institución, la cantidad total del personal de enfermería que vienen laborando en el Servicio de Hospitalización son 64 profesionales. De

esta manera la población de estudio estuvo conformada por: 64 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, en el periodo de octubre-diciembre de 2022.

Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería de ambos sexos.
- Profesionales de enfermería con más de 3 meses trabajando en el servicio.
- Profesionales del Servicio de Hospitalización del Hospital Central FAP
- Profesionales que acepten participar del estudio y firme un consentimiento

informado.

Criterios de exclusión

- Profesionales con licencia por enfermedad, maternidad y vacaciones.

Muestra

De acuerdo con información de la institución de salud entre los cuatro servicios de hospitalización, la muestra fueron 64 profesionales de enfermería, que representa el 100% de la población.

Tipo de muestreo

El muestreo fue no probabilístico y la técnica fue censal

3.3 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Técnica e instrumentos

Técnica

La técnica de recolección de datos fue la encuesta con su instrumento el cuestionario.

Se usaron dos cuestionarios.

Instrumento

El instrumento fue el cuestionario, estuvo estructurado de la siguiente manera:

1. Características generales: se incluyó información sobre edad, sexo, grado de instrucción, tiempo laboral.

2. Estilos de liderazgo: esta variable se valoró con el Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S “(CELID-S)” (Jaramillo, 2019). Este instrumento constó de 34 ítems, los cuales valoraron comportamientos relativos a los diferentes estilos de liderazgo que el usuario interno percibe en su superior. Se empleó una escala Likert de 5 puntos; donde (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo.

El cuestionario constó de 3 dimensiones: liderazgo transformacional (ítems 1-17), esta dimensión estuvo constituida por 4 subdimensiones:

- Carisma o influencia idealizada: considerado en los ítems 1-4
- Estimulación intelectual: considerado en los ítems 5-11
- Motivación inspiracional: considerado en los ítems 12-14
- Consideración individualizada: considerado en los ítems 15-17

Liderazgo transaccional (ítems 18-28), esta dimensión se compuso de dos subdimensiones:

- Recompensa contingente: considerado en los ítems 18 - 22
- Dirección por excepción: considerado en los ítems 23 - 28

Liderazgo Laissez-faire (ítems 29-34).

Para determinar los puntajes totales se sumaron los ítems correspondientes a cada subdimensión, se dividió la suma entre el número de ítems de cada subdimensión y a

continuación se transformó la puntuación obtenida (entre 1 y 5), en valores percentiles (utilizando el baremo correspondiente a la aplicación S (ver tabla 13,14,15).

Por ejemplo, para calcular la puntuación del sujeto en el subdimensión carisma, se sumó los valores que el sujeto marcó en los ítems 1, 2, 3 y 4. Luego se dividió la puntuación obtenida por el número de ítems. La puntuación bruta obtenida se transformó en percentiles.

Para calcular la puntuación de cada forma de liderazgo, se obtuvo las puntuaciones brutas correspondientes a cada una de subdimensiones que integran el estilo, se sumó las puntuaciones obtenidas y dividió por la cantidad de subdimensiones que componen cada forma; luego se transformó este total en percentiles.

Dentro de este cuestionario, los percentiles de corte fueron los siguientes:

- Bajo liderazgo: Puntuación menor a P25
- Moderado liderazgo: Puntuación entre P25 y P75
- Alto liderazgo: Puntuación mayor a P75 (Jaramillo, 2019).

Tabla 1 . Baremos para los estilos de liderazgo

Nivel	Liderazgo transformacional	Liderazgo transaccional	Liderazgo Laissez-faire
Bajo	Menor a 2.91	Menor a 3.02	Menor a 2.17
Moderado	2.91 a 3.92	3.02 a 3.67	2.17 a 3.50
Alto	≥ 3.93	≥ 3.68	≥ 3.51

Fuente: Elaborado por la investigadora.

3. Desempeño laboral: La evaluación del desempeño laboral se evaluó con la Escala de desempeño laboral de Koopmans et al. Este cuestionario es una escala que consta de 18 ítems desarrollada en los Países Bajos, a fin de medir las tres dimensiones principales del desempeño laboral (Ramos et al., 2019), estos son: desempeño en la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente, los cuales contienen cinco ítems, ocho ítems, y cinco ítems respectivamente (Koopmans et al., 2014). Tiene una escala de calificación de 5 puntos (5= siempre, 4= casi siempre, 3=regular, 2=pocas veces, 1= nunca) contraproducentes). La categorización de esta variable se especifica en el Anexo 9 (tabla 14).

Validez y confiabilidad

Cuestionario de los estilos de Liderazgo versión S “(CELID-S)”

Este instrumento fue validado mediante Alpha de Cronbach obteniéndose puntajes entre 0.60 – 0.80, en estudios a nivel nacional considerándose que presenta una buena confiabilidad (Jaramillo , 2019).

Quispe (2020), en su estudio obtuvo una fiabilidad satisfactoria entre 0,60 y 0,80 para cada una de sus siete escalas, para la validez sometió a juicio de expertos el cuestionario

obteniendo una validez de 100%, 1 para cada una de las dimensiones y obteniendo un alfa de Cronbach de alta confiabilidad de 0.817.

Para el presente estudio la confiabilidad de la variable estilos de liderazgo se analizó con el estadístico Alfa de Cronbach, obteniéndose un puntaje excelente de 0.971, lo cual indicó que el instrumento fue totalmente confiable para su uso posterior. Esta misma situación también se demostró en cada de sus dimensiones con un Alfa de Cronbach superior al 0.70 de aceptación en la dimensión liderazgo transformacional (0.979), liderazgo transaccional (0.953) y liderazgo laissez-faire (0.864). (Ver anexo 6)

La escala de desempeño profesional de Koopmans et al. (2013) llamada “Individual Word Performance Questionnaire (IWPQ)”, ha sido modificada y adaptada para los diversos campos laborales.

Este cuestionario ha sido validado en diversos países (Ramos et al., 2019; Koopmans, 2015), Gabini en un estudio de validez de la escala demostró que la escala total alcanzo un valor de .70, los coeficientes alfa ordinales para las tres dimensiones (rendimiento en la tarea: $\alpha = .76$; comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, y rendimiento en el contexto: $\alpha = .72$). La escala total alcanzó un valor de .70 (2016).

En estudios a nivel nacional han reportado un Alfa de Cronbach de 0.914, estableciendo que este instrumento es confiable (Alarcon, 2019). Asimismo, para la presente investigación la variable desempeño laboral presentó un Alfa de Cronbach excelente de 0.908 siendo este confiable, además en sus dimensiones rendimiento de tarea (0.886), rendimiento contextual (0.931) y comportamiento de trabajo (0.885) se mostró un Alfa de Cronbach aceptable, por lo tanto, el instrumento presentó total confiabilidad. (Ver anexo 6)

3.4 Descripción y procedimiento de análisis

Para el procesamiento de la información se creó una base de datos informático en el programa estadístico SPSS v.25, en el cual se tabuló toda la información recolectada, considerando los criterios de inclusión y agrupado según la operacionalización de las variables de estudio. Una vez sistematizados los datos se procedió al análisis estadístico descriptivo e inferencial en base a los objetivos del estudio.

Análisis descriptivo: Las variables cuantitativas (edad y tiempo laboral) se calcularon por medidas de tendencia central (promedio) y de dispersión (desviación estándar). En cuanto a las variables cualitativas (sexo, grado de instrucción, estilos de liderazgo y desempeño laboral) se estimaron frecuencias absolutas (n) y relativas (%).

Análisis inferencial: Primero se evaluó la distribución de los datos en las variables de interés (estilos de liderazgo y desempeño laboral) mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, notándose así, que los datos siguen una distribución normal (Ver anexo 9), luego de ello se utilizó la prueba de correlación de Pearson para contrastar las hipótesis con un nivel de confianza del 95%. El coeficiente de correlación de Pearson oscila en un rango de -1 a 1, donde un coeficiente negativo indicó correlación inversa y el coeficiente positivo mostró una correlación directa.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos y analizados estadísticamente en cada una de las variables de estudio (estilos de liderazgo y desempeño laboral) mediante técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales en base a la muestra conformada por 64 trabajadores de enfermería que laboraban en el Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú.

Tabla 2

Características generales del personal de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

Características generales	N	%
Edad ($\bar{x}\pm DS$)		51.9 \pm 8.4
< 40 años	5	7.8%
\geq 40 años	59	92.2%
Sexo		
Femenino	63	98.4%
Masculino	1	1.6%
Grado de instrucción		
Superior universitario	21	32.8%
Especialidad	43	67.2%
Enfermería en cuidados quirúrgicos	14	31.1%
UCI neonatal	5	11.1%
Geriatría	4	8.9%
Cirugía	3	6.7%
Emergencias y desastres	3	6.7%
Gestión de salud	2	4.4%
Salud comunitaria	2	4.4%
Otros	12	26.7%
Tiempo laboral* ($\bar{x}\pm DS$)		24.9 \pm 8.1
< 10 años	3	4.8%
10 a 30 años	52	82.5%
> 30 años	8	12.7%
Total	64	100.0%

*No se brindó información completa
Fuente: Elaborado por la investigadora.

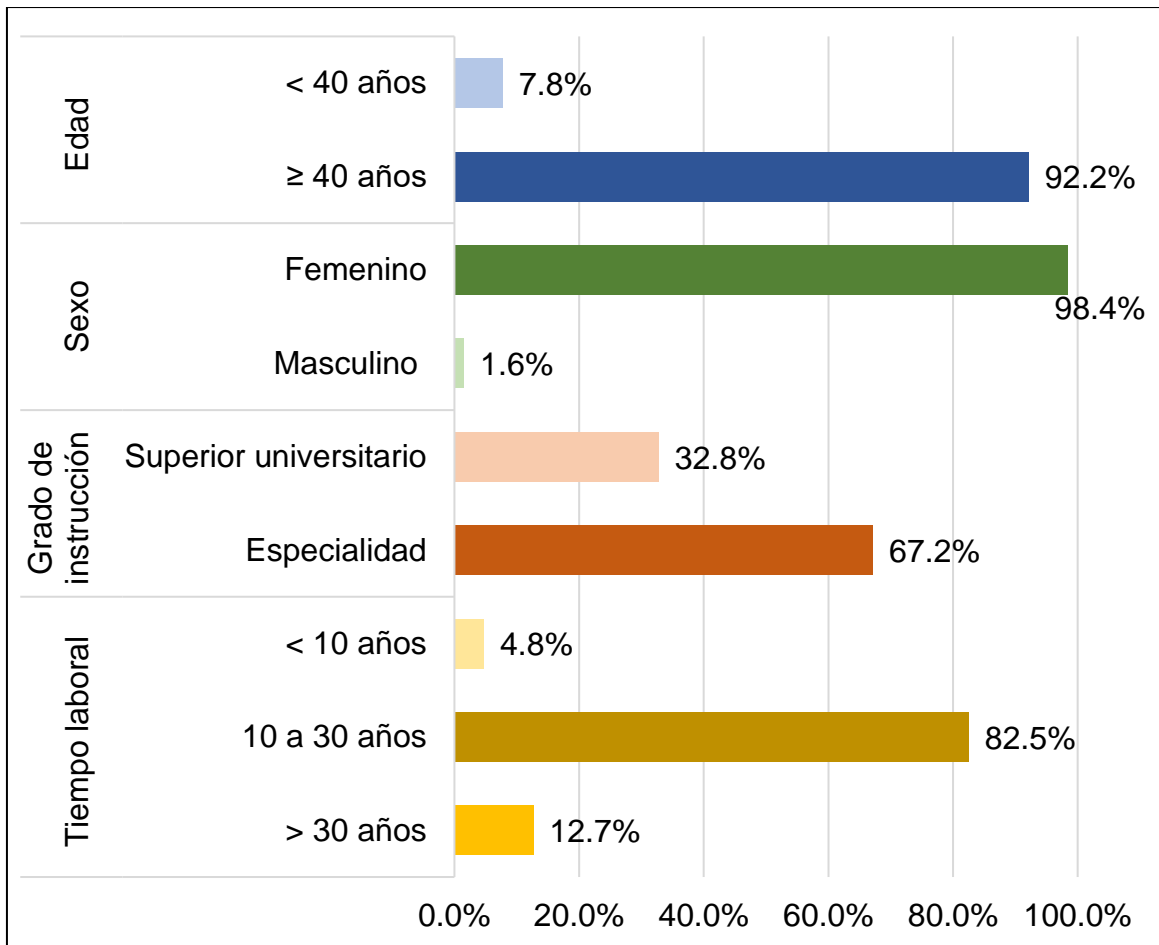


Figura 1 Características generales del personal de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

La tabla 1 y figura 1 muestran que la edad promedio del personal de enfermería fue de 51.9 ± 8.4 años, donde en su mayoría tuvieron 40 años o más (92.2%), el 98.4% fueron del sexo femenino. Por otro lado, el 67.2% evidenció un grado de instrucción en especialidad, siendo el 31.1% de estos por enfermería en cuidados quirúrgicos. El tiempo laboral promedio fue de 24.9 años, donde el 82.5% se ubicó en un rango de 10 a 30 años laborando.

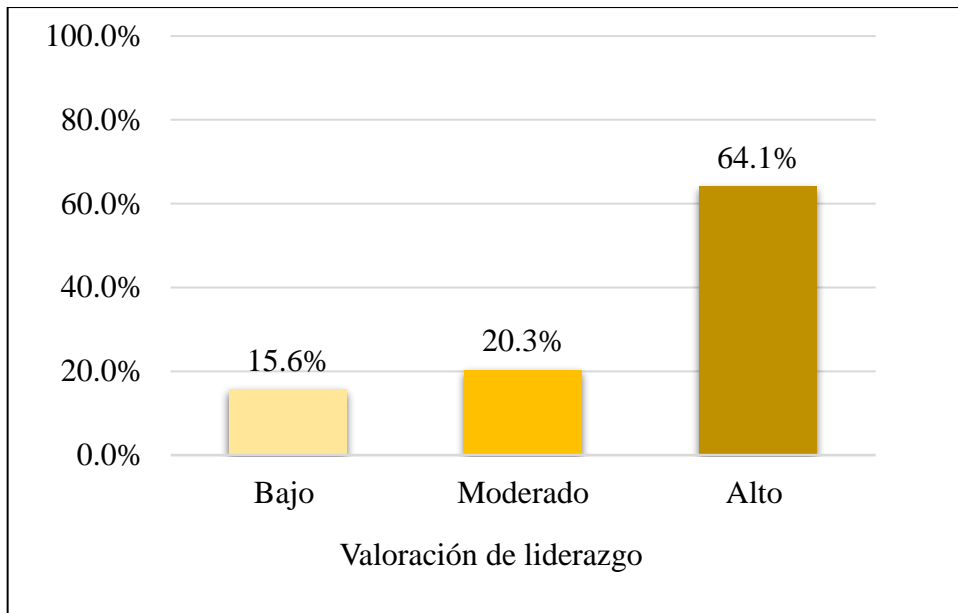


Figura 2 Valoración de liderazgo del personal de enfermería que labora en el Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

La figura 2 muestra que, de los 64 personales de enfermería, 41 (64.1%) tuvieron una valoración de liderazgo alto, 13 (20.3%) una valoración de liderazgo moderado y 10 (15.6%) una valoración de liderazgo bajo.

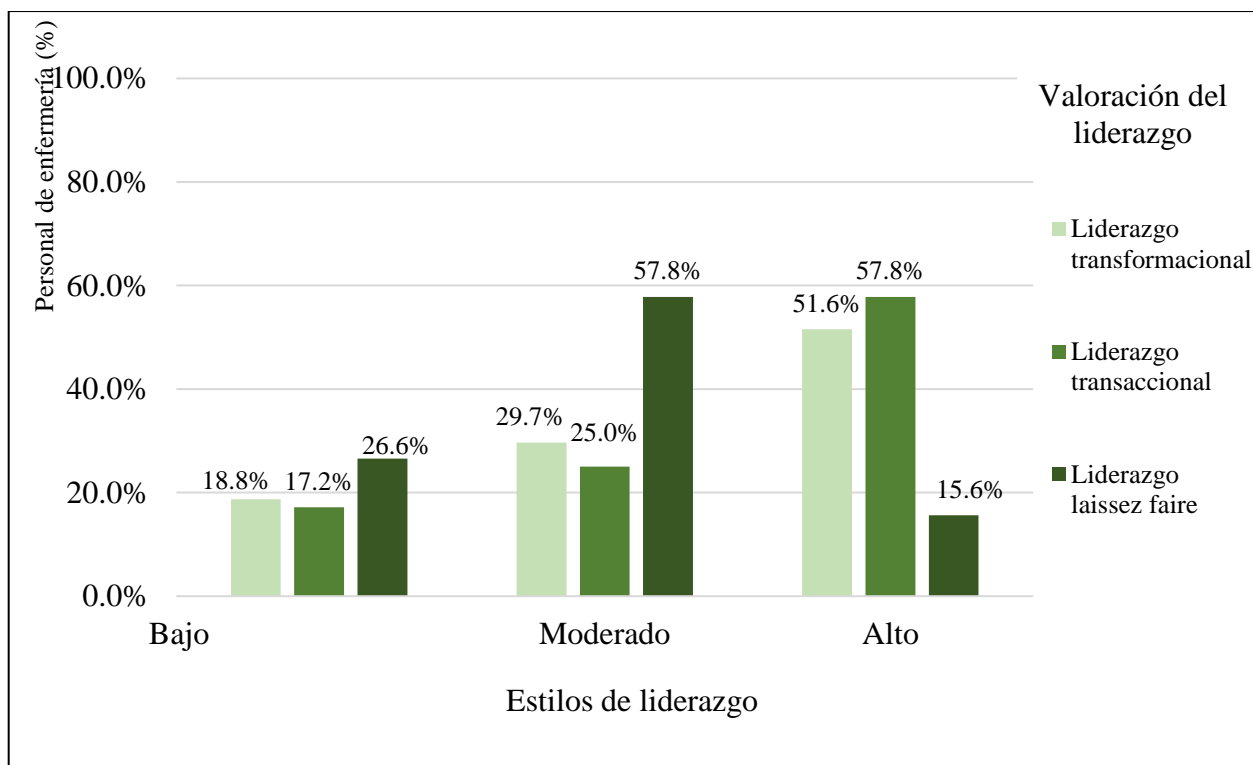


Figura 3 Estilos de liderazgo según valoración del personal de enfermería que labora en el Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

La figura muestra que el 57.8% del personal de enfermería manifestaron un liderazgo moderado en el estilo Laissez-faire, el 57.8% mostraron un liderazgo alto en el estilo de liderazgo transaccional, el 51.6% un liderazgo alto en el estilo transformacional.

Tabla 3

Nivel de liderazgo y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

		Nivel de desempeño laboral				Total	
		bajo	regular	Alto	Muy alto		
Nivel de liderazgo	Bajo	Recuento	3	3	3	1	10
		% del total	4,7%	4,7%	4,7%	1,6%	15,6%
	moderado	Recuento	0	3	8	2	13
		% del total	0,0%	4,7%	12,5%	3,1%	20,3%
	Alto	Recuento	0	4	18	19	41
		% del total	0,0%	6,3%	28,1%	29,7%	64,1%
Total		Recuento	3	10	29	22	64
		% del total	4,7%	15,6%	45,3%	34,4%	100,0%

La tabla presenta la relación entre el nivel de liderazgo y el desempeño laboral, se observa que, de las 64 enfermeras, el 64.1% tuvieron un nivel de liderazgo alto, de las cuales el 29.7% tuvieron un nivel de desempeño muy alto y en el 6.3% de enfermeras su desempeño laboral fue regular. El 15.6% de las enfermeras tuvieron liderazgo de nivel bajo, de las cuales su desempeño laboral fue de nivel bajo, regular y alto en un 4.7% respectivamente para cada uno.

Hipótesis de estudio

Tabla 4

Correlación de Pearson entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral

		Nivel de liderazgo	Nivel de desempeño laboral
Nivel de liderazgo	Correlación de Pearson	1	,508**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	,508**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

El valor de la correlación Pearson =0,508 es aceptable y la significatividad = 0,000 < 0,01, por lo que indica que existe relación significativa entre las variables nivel de liderazgo y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación y se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación

Tabla 5

Nivel de liderazgo transformacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

			Nivel de desempeño laboral				
			Bajo	Regular	Alto	Muy alto	Total
Nivel de liderazgo transformacional	Bajo	Recuento	3	3	4	2	12
		% del total	4,7%	4,7%	6,3%	3,1%	18,8%
	Moderado	Recuento	0	1	10	8	19
		% del total	0,0%	1,6%	15,6%	12,5%	29,7%
	Alto	Recuento	0	6	15	12	33
		% del total	0,0%	9,4%	23,4%	18,8%	51,6%
Total	Recuento	3	10	29	22	64	
	% del total	4,7%	15,6%	45,3%	34,4%	100,0%	

La tabla referida a la relación entre liderazgo transformacional y desempeño laboral se observa que del 51.6% de enfermeras que tuvieron liderazgo transformacional alto, el 23.4% de ellas tuvieron alto nivel de desempeño, en el 18.8% su desempeño fue muy alto. El 18.8% de enfermeras que su liderazgo fue de nivel bajo, el 6.3% tuvieron alto desempeño laboral y 4.7% tuvieron desempeño laboral bajo y regular, respectivamente.

Hipótesis específica 1

Tabla 6

Correlación de Pearson entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral

		Nivel de liderazgo transformacional	Nivel de desempeño laboral
Nivel de liderazgo transformacional	Correlación de Pearson	1	,271*
	Sig. (bilateral)		,030
	N	64	64
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	,271*	1
	Sig. (bilateral)	,030	
	N	64	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El valor de la correlación Pearson =0,271 es aceptable y la significatividad = 0,03 < 0,05, por lo que indica que existe relación significativa entre las variables nivel de liderazgo transformacional y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación y se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación.

Tabla 7

Nivel de liderazgo transaccional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

			Nivel de desempeño laboral				Total
			bajo	regular	Alto	Muy alto	
Nivel de Liderazgo transaccional	Bajo	Recuento	3	3	4	1	11
		% del total	4,7%	4,7%	6,3%	1,6%	17,2%
	Regular	Recuento	0	4	8	4	16
		% del total	0,0%	6,3%	12,5%	6,3%	25,0%
	Alto	Recuento	0	3	17	17	37
		% del total	0,0%	4,7%	26,6%	26,6%	57,8%
Total	Recuento	3	10	29	22	64	
	% del total	4,7%	15,6%	45,3%	34,4%	100,0%	

La tabla relacionada a la relación entre el nivel liderazgo transaccional y desempeño laboral se observa que del 57.8% de las enfermeras que tuvieron liderazgo transaccional alto, el 26.6% de ellas tuvieron alto y muy alto nivel de desempeño laboral, respectivamente. El 17.2% de enfermeras que su liderazgo fue de nivel bajo, el 6.3% el desempeño laboral fue alto y 4.7% desempeño laboral bajo y regular, respectivamente.

Hipótesis específica 2

Tabla 8

Correlación de Pearson entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral

		Correlaciones	
		Nivel de Liderazgo transaccional	Nivel de desempeño laboral
Nivel de Liderazgo transaccional	Correlación de Pearson	1	,485**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	,485**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

El valor de la correlación Pearson =0,485 es aceptable y la significatividad = 0,000 < 0,01, por lo que indica que existe relación significativa entre las variables nivel de liderazgo transaccional y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación y se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación.

Tabla 9

Liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

		Nivel de desempeño laboral				Total	
		bajo	regular	Alto	Muy alto		
Nivel de liderazgo Laissez-faire	bajo	Recuento	3	4	8	2	17
		% del total	4,7%	6,3%	12,5%	3,1%	26,6%
	Regular	Recuento	0	6	18	13	37
		% del total	0,0%	9,4%	28,1%	20,3%	57,8%
	Alto	Recuento	0	0	3	7	10
		% del total	0,0%	0,0%	4,7%	10,9%	15,6%
Total	Recuento	3	10	29	22	64	
	% del total	4,7%	15,6%	45,3%	34,4%	100,0%	

La tabla referida a la relación nivel de liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral se observa que el 26.6% de las enfermeras que tuvieron liderazgo Laissez-faire bajo, tuvieron un desempeño laboral alto de 12.5%, las que obtuvieron un alto liderazgo Laissez-faire 15.6%, de las cuales 10.9% presentaron muy alto desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Tabla 10

Correlación de Pearson entre el liderazgo Laissez-faire y desempeño laboral

		Nivel de liderazgo Laissez-faire	Nivel de desempeño laboral
Nivel de liderazgo Laissez-faire	Correlación de Pearson	1	,464**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Nivel de desempeño laboral	Correlación de Pearson	,464**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

El valor de la correlación Pearson =0,464 es aceptable y la significatividad = 0,000 < 0,01, por lo que indica que existe relación significativa entre las variables nivel de liderazgo Laissez-faire y el desempeño laboral, se acepta la hipótesis alternativa o de investigación y se rechaza la hipótesis nula que indica que no existe relación.

Discusión

En las características generales (figura 1), se observa que en el 92,2% predominaron las edades ≥ 40 años, esto difiere con Quispitupa, E., y Quispitupa, C. (2020), encontraron que el 42% de los profesionales de enfermería que participaron, tenían edades entre 22 y 36 años, también difiere con Cabrera (2017), que el 32.5% de participantes tenían edades entre 32 a 40 años. Respecto a la especialidad, en nuestro estudio, el 67.2% refirieron tener alguna especialidad, principalmente de cuidados quirúrgicos, Cabrera (2017) encontró menor porcentaje 36.3% que tenían especialidad. Referente al tiempo de servicio que laboran, el 82.5% laboran entre 10 a 30 años en la institución de estudio. Resultados similares evidenciaron Quispitupa, E., y Quispitupa, C. (2020), quienes encontraron que 52% de los profesionales de enfermería que participaron, tenían más de 10 años de actividad laboral. Cabrera (2017), mencionó que 62.5% tenían entre 2 a 5 años de tiempo de servicio, mientras que Alcántara (2019), encontró que el 36% de los 70 enfermeros de la Red de Cajamarca que participaron en su estudio tenían tiempo de servicio entre 5 a 9 años. Se puede mencionar una concordancia entre los estudios en mención, pues en su mayoría pasan los 5 años de servicio, pudiéndose hacer mención que los profesionales ya conocen su ámbito laboral de manera concreta y certera.

En cuanto a las variables liderazgo y el desempeño laboral, se pudo evidenciar que existe una correlación significativa y directa entre ambas variables de estudio, de manera que los profesionales que mostraron valores de liderazgo bajo tenían regular desempeño laboral, por otro lado, los profesionales que evidenciaban valores de liderazgo moderado, su desempeño laboral era alto. Situación similar encontró Stelmaszczuk (2021) quién concluyó que el liderazgo en enfermería se manifiesta en el área laboral independiente de la edad, años de trabajo, tipo de organización, área de trabajo o función que desempeñen. Coincidiendo con lo

identificado por Carrasco (2021), quien, al evaluar al personal de enfermería de una clínica en Chiclayo, encontró que los valores de liderazgo con el desempeño laboral se relacionaban de manera significativa. Esto demostraría que en los entornos laborales donde se realizaron los estudios la autoridad esta asignada a la persona que cuenta con capacidades y habilidades para dirigir, obteniendo respuesta positiva del personal, el cual se desempeña de manera proactiva y eficaz durante la ejecución de sus labores. Pero resultados totalmente opuestos fueron los de Yallercco y Umire (2020), pues tras evaluar a enfermeros que laboraban en el área asistencial en dos Micro Redes de Juliaca encontraron la ausencia de correlación entre las variables; esta diferencia también podría deberse al nivel de atención de los establecimientos, en dicho nivel variarán características de cantidad de profesionales, especialidades, horarios de atención, entre otros. Por tanto, se recomienda el desarrollo de capacitaciones y talleres sobre liderazgo, donde se incluyan temas sobre su impacto en el desempeño laboral.

En relación con el enlace entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral, existe relación significativa y directa, considerando que las profesionales que las tu tuvieron un bajo liderazgo transformacional tenían regular desempeño laboral y las que tuvieron un alto liderazgo tenían un alto desempeño. Estos resultados son concordantes con los hallados por Wang et al. (2021), Bhatti y Alyahya (2021) quienes identificaron la existencia de una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en trabajadores de salud, entre ellos los profesionales de enfermería. Asimismo, Reyes (2018), mostró que el liderazgo transformacional se relacionaba con la escala comprensión del desempeño ($Rho=0.315$, $p=0.048$), conocimiento ($Rho=-0.106$, $p=0.517$), aplicación ($Rho=0.217$, $p=0.179$). Lo mismo se evidencia en un metaanálisis, donde el liderazgo transformacional influye positivamente en el desempeño del personal de enfermería (Wijayanti y Aini, 2022). Los resultados obtenidos identifican la relación que tienen las variables alto nivel de conciencia y conocimiento de su

propio trabajo, considerándose como guía a seguir; ya que se muestra una estrecha relación con la cultura organizacional y la justicia en el trabajo, reduciendo el hostigamiento y el estrés laboral, promoviendo así la responsabilidad laboral y mejoramiento del desempeño laboral. Por esta razón, se recomienda programas capacitación profesional sobre el liderazgo considerando los principios del liderazgo transformacional y sus características, dada la relación directa con el desempeño laboral.

En la relación entre al liderazgo transaccional con el desempeño laboral, se observa que existe relación directa y significativa entre ambas variables. esto coincide con lo reportado por Reyes (2018), quien identificó que el liderazgo transaccional se relacionaba significativamente con el desempeño laboral ($Rho=0.357$, $p=0.024$) en los profesionales de enfermería, siendo similar también con lo hallado por Ariani et al. (2022) pues también encontraron relación entre estas variables ($p=0.015$) en las enfermeras de un hospital público. Esta relación podría deberse a la motivación del proceso de intercambio, en que el líder identifica los objetivos organizacionales y alienta a los subordinados, ofreciendo recompensas o castigos según su desempeño laboral. En este contexto se recomienda el desarrollo de sesiones mensuales grupales donde se evalúen las ventajas y desventajas del liderazgo transaccional.

Finalmente, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre el liderazgo laissez faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, este resultado coincide con lo encontrado por Calderón (2016) en su estudio donde encontró que existen actitudes del liderazgo laissez faire desde las perspectivas de las supervisoras de enfermería, y del personal asistencial de enfermería. en el ambiente laboral. Por el contrario, Cabrera (2017), encontró en su estudio que las enfermeras supervisoras que tenían un liderazgo laissez faire alto sus colaboradoras evidenciaban un nivel de desempeño laboral bajo. Por el contrario.

Yallercco y Umire (2020) no encontraron relación entre estas dos variables. Considerando que es un estilo de liderazgo donde el líder se mantiene ausente, no participa de la toma de decisiones, abandona al grupo, no se recomienda como un estilo que favorezca a mejorar los resultados en el trabajo de enfermería.

Se recomienda evaluaciones periódicas para valorar la existencia de este estilo dentro de la institución y según los resultados elegir pautas que ayuden a mejorar el liderazgo.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Existe relación significativa directa entre liderazgo y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

Existe relación significativa directa entre el liderazgo transformacional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

Existe relación significativa directa entre el liderazgo transaccional y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

Existe relación significativa directa entre el liderazgo laissez-faire y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.

5.2 RECOMENDACIONES

Realizar talleres y capacitaciones sobre liderazgo en general en que se estudien los distintos estilos de liderazgo y su repercusión en el desempeño laboral.

A las jefes de enfermería y Supervisoras de sector y coordinadores de servicios se recomienda capacitarse en los diferentes estilos de liderazgo y programar actividades en la formación de personal con énfasis en las características del liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral y generar un ambiente laboral saludable.

Realizar sesiones de grupo mensual en los que se analice las ventajas y desventajas del liderazgo transaccional, en este grupo ocupacional.

Efectuar reuniones periódicas para identificar los problemas de trabajo del personal y analizar las desventajas de la aplicación del liderazgo laissez-faire, el cual no favorece las buenas relaciones, ni el trabajo que realizan las enfermeras.

Realizar otros estudios con distintos grupos ocupacionales sobre los estilos de liderazgo que sobresalen en otras áreas, considerando un punto importante en la gestión del hospital, promocionar un buen liderazgo de parte de las autoridades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Fuentes bibliográficas

Textos

Chiavenato, Idalberto (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Quinta edición. Colombia. Mac Graw Hill.

Chiavenato, Idalberto (2007). *Administración de recursos humanos*. Octava edición. México. Mc Graw Hill Interamericana.

D'Alessio, Fernando (2017). *Pastillas para la gerencia*. Primera edición. Lima. Planeta

D'Alessio, Fernando (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales*. Primera edición. México. Pearson.

Denhardt, R., Denhardt, J., Aristigueta, M., y Rawlings, K. (2018). *Managing Human Behavior in Public and Nonprofit Organizations*. California: CQ Press.

Drucker, Peter (2002), *La gerencia en la sociedad futura*, Bogotá, ed. Norma

Fishman, David (2005). *El líder transformador I*. Primera edición. Lima. ISBN 9972-205-97-5. Universidad de Ciencias Aplicadas.

Fishman, David (2005). *El líder transformador II*. Primera edición. Lima. ISBN 9972-205-97-5. Universidad de Ciencias Aplicadas.

Grupo de cuidado (2006). *Cuidado y practica de enfermería*. Facultad de enfermería Universidad Nacional de Colombia. ISBN 958-701-003-5. Unibiblos.

Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F. : McGrawHill Education.

Marriner, Ann (2009). *Guía de gestión y dirección de enfermería*. Octava edición. España. Elsevier.

Organización Panamericana de la Salud (2000). *Gestión del desempeño basado en competencias*. ISBN 9275322272. Washington D.C.

Raile, Martha (2018). *Modelos y teorías de enfermería*. Novena edición. España. Elsevier

Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decima quinta edición ed. México: Pearson.

Santillana S.A, (2006), Historia universal, Antigüedad I, primera edición, Perú, Edición S.A.

Santillana S.A, (2006), Historia universal, Antigüedad II, primera edición, Perú, Edición S.A.

Tellez, Sara; Garcia, Martha (2012). *Modelos de cuidados en enfermería*. México. Mc Graw Hill

Tesis

Alarcon, I. (2019). *El ausentismo y el rendimiento laboral en la empresa de mensajería OLVA COURIER S.A.C. Callao, 2019*. (Tesis de Maestria), Universidad Cesar Vallejo, Lima. Visitado en agosto 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46460/Alarc%c3%b3n_SIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alcántara, M. (2019). *Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca*. (Tesis de maestria), Universidad César Vallejo , Chiclayo. Visiatado en: Agosto 20121 . Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38781>

Bernales, M. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020*. (Tesis de Maestria), Universidad César Vallejo, Lima. Visiatado el: 08-10-2021. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54001>

Cabrera, G. (2017). *Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Ilo*. (Tesis Maestría), Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Visitado el 03-11-2022 <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6458>

- Calderón, S. (2016). *Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Enfermería, Colombia. Visitado en: Agosto 2021. Recuperado de: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/58940>
- Díaz, S. (2020). *Relación entre Burnout y desempeño laboral en directivos del Hospital III EsSalud "Virgen de la Puerta"- Trujillo, en tiempos Covid-19*. (Tesis de Posgrado), Universidad César Vallejo, Trujillo. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f4b0a08e96c6f630baeed4616fec48fc
- Duro, A. (2006). *Introducción al liderazgo organizacional. Teoría y metodología*. Madrid: DYKINSON. Visitado en Octubre 2021. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=qppjOxCykUkC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Enriquez, Y. (2018). *Influencia del liderazgo personal en la percepción del desempeño laboral de los Enfermeros Asistenciales del Instituto Nacional del Niño de San Borja Lima-2017*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Visitado en octubre 2021. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12566>
- Gomez, E. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>
- Granados, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Victor Soles García" de Virú, 2020*. (Tesis de Maestría),

- Universidad César Vallejo, Trujillo. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>
- Jaramillo , P. (2019). *Determinacion de los tipos de liderazgo presentes en una empresa de elaboracion de bebidas alcoholicas y no alcoholicas de la ciudad de la cuenca*. (Tesis de maestria), Universidad del Azuay , Ecuador . Recuperado de:
<https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9348>
- Lui y Gonzales, R. M. (2016). *Liderazgo de la enfermera jefa y desempeño laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Trasplante Renal del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2014*. (Tesis de Maestría). Visitado el: 05-11-2022.
Recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNHE_ca6930411c986d8128847c3e21f9e5dd
- Marruffo, M. (2020). *Liderazgo y desempeño laboral de los docentes civiles en la EESTP PNP Chiclayo*. (Tesis de Maestria), Universidad César Vallejo, Chiclayo. Visitado en: 08-10-2021. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50697>
- Orihuela, E. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal en tiempos del COVID-19*. Centro de Salud Puente Chao, 2020. (Tesis de Maestria), Universidad César Vallejo, Trujillo. Visiatdo octubre 2021. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47458>
- Ortega, K. (2016). *Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESSALUD Huánuco-2016*. (Tesis de Maestría), Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias de la Salud , Huánuco. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260>
- Quispe, P. (2020). *Estilos de liderazgo predominante de los directores de las instituciones educativas estatales red 4 callao*. Universidad San Ignacio de Loyola (Tesis de

Maestría). Visitado el 07-11-2022. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d2a0db25-5288-4dcf-ab69-c4583654829e/content>

Quispitupa Huashua, E., y Quispitupa Huashua, C. E. (2020). *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*. Visitado el 04-11-2022. Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5608>

Rejano, C. (2016). *El liderazgo enfermero en hospitales de Andalucía desde una perspectiva de género*. Granada-España. (Tesis doctoral). Visitado el: 25-10-2022. Recuperado de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/44880/26391922.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

Reyes, N. (2018). *Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima-2017*. (Tesis de Maestría), Universidad Peruana Unión, Facultad de Ciencias de la Salud , Lima. Visitado en: 12-11-2021. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1265>

Salazar R. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca [Tesis de Maestría][Internet]*. Universidad César Vallejo, Chiclayo. Visitado el 22 de febrero 2023. Recuperado en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38022/Salazar_SRDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santos, D. (2019). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud de Monzón-2016*. (Tesis de Maestría), Universidad de Huánuco, Facultad de Ciencias de la Salud , Huánuco. Visitado 08-10-2021. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/1618>

Revistas

- Amanchukwu , R., Stanley , G., y Ololube , N. (2015). A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management*, 5, 6–14. Visitado 2-11-2022. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/283081945_A_Review_of_Leadership_Theories_Principles_and_Styles_and_Their_Relevance_to_Educational_Management
- Ariani, N., Sansuwito, T., Prasath, R., Novera, M., Sarli, D., y Poddar, S. (2022). The Effect of Leadership Styles on Nurse Performances and Job Satisfaction Among Nurses in Dumai Public Hospital: Technological Innovation as Mediator. *Mal J Med Health Sci [Internet]*, 18(SUPP2): 229-234. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Tukimin-Sansuwito/publication/358503766_The_Effect_of_Leadership_Styles_on_Nurse_Performances_and_Job_Satisfaction_Among_Nurses_in_Dumai_Public_Hospital_Technological_Innovation_as_Mediator/links/6205296487866404a15d62
- Azizah, Y; Khairul, M; Nuriyatur, U; Adymas, S; Ngiu, Z; Mufid, A; Purwanto, A; Haliah, D. (2020). *Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic?*. *Sys Rev Pharm*, 11(7): 577-588.
- Bautista, Rosmery; Cienfuegos, Rosita; Aguilar, Elias (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. Visitado el de julio 2023. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bhatti , M., y Alyahya, M. (2021). Role of leadership style in enhancing health workers job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 24(2): 55-66. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Bhatti-7/publication/357485044_POLISH_JOURNAL_OF_MANAGEMENT_STUDIES

ROLE OF LEADERSHIP STYLE IN ENHANCING HEALTH WORKERS JOB PERFORMANCE/links/61d07d5ab6b5667157be68f4/POLISH-JOURNAL-OF-MANAGEMENT-STUDIES-ROLE

Gabini, S; Salessi, Solana (2016). *Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos*. Visitado 2-11-2022. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>

Galehdaret, N., Kamran, A., Toulabi, T., y Heydari, H. (2020). Exploring nurses' experiences of psychological distress during care of patients with COVID-19: a qualitative study. *BMC Psychiatry*, 20(1), 489. Visitado 15-11-2022. Recuperado <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33023535/>

Kaleem, Y., Asad, S., y Khan, H. (2016). *Leadership Styles & Using Appropriate Styles in Different Circumstances*. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/323797001_Leadership_Styles_Using_Appropriate_Styles_in_Different_Circumstances

Koopmans, L. (2015). *Individual Work Performance Questionnaire instruction manual*. Amsterdam: TNO Innovation for Life – VU University Medical Center. <https://content.iospress.com/articles/work/wor193062>

Lostanau, A. (2022). *Sobre líderes y liderazgos sociales en la historia del Perú*. Visitado el 04-11-2022. Recuperado de <https://noticierolibre.com/020922/sobre-lideres-y-liderazgos-sociales-en-la-historia-del-peru/>

Morales-Malpartida, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Gaceta Científica [Internet]*, 5(2), 115-121. Obtenido de <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/694>

Ortiz de Zevallos, F. (2022). *Liderazgo a la peruana*. Visitado el 6-11-22. Recuperado de <http://www.desco.org.pe/recursos/sites/indice/94/422.pdf>

Registered Nurses Association of Ontario. (2006). *Desarrollo y mantenimiento del liderazgo en enfermería*. Guías de buenas prácticas , Canada. Visitado el:12-11-2021. Recuperado de: https://rnao.ca/sites/rnao-ca/files/Desarrollo_y_mantenimiento_del_liderazgo_en_enfermeria.pdf

Stelmaszczuk, J. (2021). Estilo de liderazgo e indicadores de resultado organizacional desde la óptica del personal de enfermería. *Salud. Cienc. Tecnol [Internet]*, 1:1-10. Obtenido de <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/25/140>

Wang, H.-F., Chen, Y.-C., Yang, F.-H., y Juan, C.-W. (2021). Relationship between transformational leadership and nurses' job performance: The mediating effect of psychological safety. *2021*, 49(5):1-12. Obtenido de <https://www.ingentaconnect.com/content/sbp/sbp/2021/00000049/00000005/art00004>

Wijayanti, K., y Aini, Q. (2022). The influence of transformational leadership style to nurse job satisfaction and performance in hospital. *Journal of World Science[Internet]*, 1(7):485-499. Obtenido de <https://jws.rivierapublishing.id/index.php/jws/article/view/69/186>

Fuentes hemerográficas

Libros

Barañaño, Joaquin. (2017), *Historia Universal freak 2. Primera edición. Buenos Aires Argentina. Planeta*. Visitado en noviembre 2022. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=7lSnDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=historia+universal+freak&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjF->

[piP28T7AhWZJbkGHfSICQgQ6AF6BAgMEAI#v=onepage&q=historia%20universal%20freak&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=fTnCAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=esbozo+de+la+historia+universal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjflcLp2sT7AhUGJrkGHQstBYoQ6AF6BAgPEAI#v=onepage&q=esbozo%20de%20la%20historia%20universal&f=false)

Brom, Juan (2016). *Esbozo de la historia universal*. 24ª edición. México. Grijalbo. Visitado en noviembre 2022. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=fTnCAAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=esbozo+de+la+historia+universal&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjflcLp2sT7AhUGJrkGHQstBYoQ6AF6BAgPEAI#v=onepage&q=esbozo%20de%20la%20historia%20universal&f=false>

Gioya, Pedro; Rivera, Juan (2008), *Menos líderes más liderazgo*, Primera edición, España, Editorial empresarial S.L. visitado en noviembre 2022. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=JgwFEAAAQBAJ&pg=PT17&dq=menos+lider+y+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiBwpXk28T7AhXIH7kGHRg9BDgQ6AF6BAgNEAI#v=onepage&q=menos%20lider%20y%20liderazgo&f=false>

Huber, Diane (2020). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*, Sexta edición. España. Elsevier. Visitado en noviembre 2022. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=A9CwDwAAQBAJ&pg=PA88&hl=es&source=gb_sselected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false

Northouse, P (2018). *Leadership: Theory and Practice*. Sage publications. Primero edición. Reino Unido. Visitado en noviembre 2022. Recuperado de: https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/Peter_G_Northouse_Leadership_T.pdf

Revistas

Azizaha, Y., Rijalb, M., Romainurc, Rohmahd, U., Pranajayae, S., Ngiuf, Z., y Mufidg, A. (2020). Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work

- Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers During COVID-19 Pandemic? *Sys Rev Pharm*, 11(7), 577-588. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: <https://www.sysrevpharm.org/articles/transformational-or-transactional-leadership-style-which-affects-work-satisfaction-and-performance-of-islamic-university.pdf>
- Abasilim, U., Gberevbie, D., y Osibanjo, O. (2019). Leadership Styles and Employees' Commitment: Empirical Evidence From Nigeria. *SAGE Open*, 1-15. doi:10.1177/2158244019866287. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/2158244019866287>
- Aguirre, G., Serrano, B., Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad (Seriada en línea)*; 9(1): 187-195. Visitado en octubre 2021. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000100027&lng=es&nrm=iso
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, O., y Guerrero, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142-148. DOI: 10.33890/innova.v3.n10. Visitado en: octubre 2021. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6777236>
- Asiri, S., Rohrer, W., Al-Surimi, K., Da'ar, O., y Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC Nurs*, 15(38), DOI: 10.1186/s12912-016-0161-7. Visitado en : Octubre 2021. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4901399/>
- Barría, R. (2020). Liderazgo en enfermería y el liderazgo mas alla de la enfermería. *CuidArte*, 9(18): 48-56. Visitado en : Octubre 2021. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98192>

- Babalola, S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *J Appl Business Res*, 32, 935–946. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: <https://clutejournals.com/index.php/JABR/article/view/9667>
- Benmira, S., y Agboola, M. (2021). Evolution of leadership theory. *BMJ Leader*, 5, 3-5. Visitado en : Noviembre. Recuperado de: <https://bmjleader.bmj.com/content/5/1/3>
- Cárcamo-Fuentes, C., y Rivas-Riveros, E. (2017). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*, 17(1), 70-83. DOI: 10.52 94/aqui.2017.17.1.7. Visitado el: 22-10-21. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972017000100073&script=sci_abstract&tlng=es
- Chávez, E., Gutiérrez, G., Ávila, H., Martínez, M., Vásquez, L., y Ruiz, J. (2016). Estilos de liderazgo en enfermería en dos instituciones de salud. *Paraninfo Digital*, 10(25), 1-7. Visitado el: 12-11-2021. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972017000100073#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20literatura%20sobre%20el,de%20cada%20uno%2017%2C29
- DeNisi, A., y Murphy, K. (2017). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *J Appl Psychol*, 102(3), 421-433. Visitado en: 15-11-2022. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/2017-03603-001>
- Depaula, P., Azzollini, S., Torres, J., Pineyro, D., Purco, V., Cosentino, A., . . . Clotet, C. (2020). La importancia de la toma de decisiones y el liderazgo transformacional en ambientes culturales diversos: estudio de los cascos azules argentinos. *Revista Defensa Nacional*, 5, 43-77. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: <http://www.cefadigital.edu.ar/handle/1847939/1708>

- Díaz, C., Gutiérrez, H., y Amancio, A. (2017). Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1973-1987. DOI: 10.15649/cuidarte.v9i1.426. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia et Technica*; XIII (34): 343-348. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>
- Fernández, M., Cantú, C., Barreto, M., Vega, M. (2018). Relación enfermera-paciente eficaz en hemodiálisis. *Cuidados de Enfermería y Educación en Salud (Chile)*, 3(1), 7-25. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: <https://revistas.userena.cl/index.php/cuidenf/article/view/1079>
- Fowler, K., y Robbins, L. (2022). The impact of COVID-19 on nurse leadership characteristics. *Worldviews Evid Based Nurs*. 9(4), 306-315. Visitado en octubre 2021. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35833661/>
- Geraldo, L., Mera, A., y Rocha, : Un análisis de concepto. E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 155-174. DOI: 10.17162/au.v10i4.501. Visitado en: Octubre 2021. Recuperado de: <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/501>
- Hasan, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-10. DOI:10.5171/ 2018.687849. Visitado en Octubre 2021. Recuperado de: <https://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>
- Hernao-Lopez, C., Osorio-Galeano, S., Salazar-Blandón, D. (2020). Relación entre el personal de enfermería y las gestantes durante el trabajo de parto. *Rev Cienc Cuidad*, 17(1), 71-

84. DOI: 10.22463/17949831.1636. Visitado en: octubre 2021. Recuperado de: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/1636>
- Instituto Nacional de Contadores Públicos. (2021). *¿Que es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo dentro de tu empresa?* INCP, Colombia. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guia-de-liderazgo-transformacional.pdf>
- Jacobs, K., Hellman, M., Wuest, E., y Markowitz, J. (2013). Job Performance. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, 686–707. DOI: 10.1007/978-1-4419-1005-9_900. Visitado en: octubre 2021. Recuperado de: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-1-4419-1005-9_900
- Jiménez, A., y Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *AJOICA*, 1(18): 183-195. Visitado en: Noviembre 2021. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448202>
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Buuren, S., Van Der, A., y De Vet, H. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160-175. Visitado en: octubre 2021. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24950534/>
- Lapo, M., y Jacome, M. (2015). El liderazgo y su evolucion historica. *Revista Empresarial*; 9(4): 11-16. Visitado en octubre 2021. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419728>
- Lin , P., MacLennan, S., Hunt, N., y Cox, T. (2015). The influences of nursing transformational leadership style on the quality of nurses' working lives in Taiwan: a cross-sectional quantitative study. *BMC Nurs*, 14(33), DOI: 10.11 86/s12912-015-0082-x. Visiatdo en: octubre 2021. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25991910/>

- Manning, J. (2016). The influence of nurse manager leadership style on staff nurse work engagement. *JONA*, 46(9), 438-443. DOI: 10.1097/nna.0000000000000372. Visitado en: noviembre 2021. Recuperación de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27496584/>
- Mousa, W., EldinFekry, N., y Elewa, A. (2019). Relationship between nurse manager leadership style and staff nurses' work engagement. *Egypt Nurs J*(16), 206-213. DOI: 10.4103/ENJ.ENJ_16_20. Visitado en: octubre 2021. Recuperado de: https://www-enj-eg-net.translate.goog/article.asp?issn=2090-6021;year%3D2019;volume%3D16;issue%3D3;spage%3D206;epage%3D213;aulast%3DMousa&x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es-419&x_tr_pto=sc
- Mustafa, N., y Ekrem, S. (2020). The effect paternalist leadership on work engagement: A research on health workers. *Journal of International Health Sciences and Management*, 6(10), 90-107. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3749342
- Nader, M., y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. *Univ. Psychol. Bogotá (Colombia)*, 6(3), 689-698. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n3/v6n3a18.pdf>
- Nigenda, G., y Aristizabal, G. (2020). El liderazgo silencioso de la enfermería en México: Reflexiones sobre su transformación. *Cuidarte*, 9(18), 23-32. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018d.pdf>
- Onaca, N., y Fleshman, J. (2020). Types of Leadership and How to Use Them in Surgical Areas. *Clin Colon Rectal Surg*, 33(4), 228-232. DOI: 10.1055/s-0040-1709457. Visitado en diciembre 2021. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32624720/>

- Palmar, R., y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>
- Plata, M., Pedraza, A., y Ortiz, N. (2013). El liderazgo transformacional de los gerentes del área metropolitana de Bucaramangá, una relación con el desempeño financiero. *Revista Cilizar*, 89-103. Visitado en Noviembre 2021. Recuperado de: <https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ceye/article/view/247>
- Quintana, D., y Tarqui-Mamani, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. *Arch Med (Manizales)*, 20(1), 123-132. DOI: 10.30554/archmed.20.1.3372.2020. Visitado en octubre 2021. Recuperado de: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Ramos, P., Barradaa, J., Fernández, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Rev. psicol. trab. organ*, 35(3):1-7. Visitado en noviembre 2021. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1576-59622019000300006
- Rivera, M. (2019). Liderazgo que ejercen jefas y supervisoras según auto percepción y sus colaboradores. *Rev Cienc Arte Enferm*, 4(1-2), 18-23. DOI: 10.24314/rcae.2019.v4n1.04. Visitado el: 14-10-22. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/335548797_Liderazgo_que_ejercen_jefas_y_supervisoras_segun_auto_percepcion_y_sus_colaboradores

- Sabbah, I., Ibrahim, T., Khamis, R., Bakhour, H., Sabbah, S., Droubi, N., y Sabbah, H. (2020). The association of leadership styles and nurses well-being: a cross-sectional study in healthcare settings. *Pan Afr Med J*, 36(328), DOI: 10.11604/pamj.2020.36.328.19720. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7603809/>
- Sánchez, J., Calderón, V. (2012)3 Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su autoría. *Pensamiento y gestión*; 1(32): 54-82 . Visitado el: 13 de octubre 2021. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100004
- Sapta, K., Muafi, M., y Setini, N. (2021). The Role of Technology, Organizational Culture, and Job Satisfaction in Improving Employee Performance during the Covid-19 Pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 495-505. DOI: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.495. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: <https://www.koreascience.kr/article/JAKO202100569423323.pdf>
- Solà, G., Badia, J., Hito, P., Osaba, M., y García, J. (2016). Self-perception of leadership styles and behaviour in primary health care. *BMC Health Serv Res*, 16(1), DOI: 10.1186/s12913-016-1819-2. Visitado en noviembre 2021. Recuperado de: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-016-1819-2>
- Specchia, M., Cozzolino, M., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., y Damiani, G. (2021). Leadership Styles and Nurses' Job Satisfaction. Results of a Systematic Review. *Int J Environ Res Public Health*, 18(4), DOI: 10.3390/ijerph18041552. Visitado en noviembre 2021. Recuperado de: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33562016/>

Suliman, M., Almansi, S., Mrayyan, M., Al, M., y Aljezawi, M. (2020). Effect of nurse managers' leadership styles on predicted nurse turnover. *Nursing Management*, 28(1), 1-5. DOI 10.7748/nm.2020.e1928. Visitado en: noviembre 2021. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/342935651_Leadership_styles_and_their_effect_on_nurse_turnover#:~:text=The%20transformational%20leadership%20style%20was,nurse%20turnover%20may%20improve%20retention

Vilarruel, A. (2021). Liderazgo en enfermería: ¡Es hora de dar un paso al frente! *Enfermería Universitaria*, 18(1), 1-4. DOI: 10.22201/eneo23958421e.2021. Visitado en noviembre 2021. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632021000100001#:~:text=Es%20fundamental%20tomar%20medidas%20para,que%20respalden%20mejor%20su%20%C3%A9xito

Yallercoco, L., y Umire, Y. (2020). Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 13(1), 32-36. DOI: 10.17162/rccs.v13i1.1343. Visitado el 10-10-2021. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343

Yurii, S., Yevgen, M., y Nataliia, L. (2018). Evolution and modern tendencies in the theory of leadership. *Baltic Journal of Economic Studies*, 4, 304-310. Visitado el 15-11-2021. Recuperado de: <http://www.baltijapublishing.lv/index.php/issue/article/view/364>

Fuentes electrónicas

Biografías de la web.

Escuela Europea de Excelencia. Los diez estilos de liderazgo mas utilizados, Visitado el 22 de setiembre 2022. Recuperado de :

<https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/10-estilos-de-liderazgo/>

Jesuits, *Quienes somos*, Visitado el 10 de julio 2023. Recuperado de:

<https://www.jesuits.global/es/quienes-somos/los-jesuitas/#:~:text=Historia-,La%20Compa%C3%B1%C3%ADa%20de%20Jes%C3%BA%20fue%20fundada%20en%201540%20por%20San,a%20Dios%20en%20sus%20vidas.>

Ortiz, José Alberto, *Historia de la Administración*, Visitado el: 18 de setiembre 2023,

recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos7/admi/admi>

Ptah hatep (2,400-2375). Visitado en noviembre 2022. Recuperado de:

<https://www.mcnbiografias.com/app-bio/do/show?key=ptahhotep2>

Maravillas del mundo (2022). *Pirámide de Keops*. Visitado en noviembre 2022. Recuperado

de: <https://www.maravillas-del-mundo.com/Piramides-de-Egipto/Piramide-de-Keops.php>

Mejía, Jorge (2017), *Historia de la administración*, visitado el noviembre 2022. Recuperado

de: <https://www.monografias.com/trabajos58/historia-administracion/historia-administracion2>

Milesi Sebastián Sebastiano. (2007). *Historia del pensamiento administrativo*. Visitado en

diciembre 2023, Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/historia-del-pensamiento-administrativo/>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *Situación de la enfermería en el mundo 2020*.

Resumen de Orientación, Ginebra. [Citado 15 mayo 2021]. Recuperado de:

<https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion#:~:text=Situaci%C3%B3n%20de%20la%20Enfermer%C3%ADa%20en%20el%20Mundo%20%2D%202020%3A%20Resumen%20de%20Orientaci%C3%B3n,->

[Descargue%20de%20la&text=El%20informe%20sobre%20la%20Situaci%C3%B3n,hacia%20la%20cobertura%20sanitaria%20universal.](https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion#:~:text=El%20informe%20sobre%20la%20Situaci%C3%B3n,hacia%20la%20cobertura%20sanitaria%20universal.)

Universidad Nacional de Ingeniería (UNI); *Tipos de Liderazgo y sus características como aplicarlos*. Visitado setiembre 2022,.recuperado de:

<https://posgrado.uni.edu.ni/blog/calidad/tipos-de-liderazgo-y-sus-caracteristicas-como-aplicarlos/>

Wikipedia. *Ciro II el Grande*. Visitado noviembre 2022. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Ciro_II_el_Grande

Wikipedia. *Arsenal de Venecia*. Visitado 10 de julio 2023. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Dux_de_Venecia

Wikipedia. *Dux de Venecia*. Visitado 10 de julio del 2023. Recuperado de:
https://es.wikipedia.org/wiki/Arsenal_de_Venecia

Wise Toast. (2015). Obtenido de 12 Different Types of Leadership Styles. Visitado en octubre 2021. Recuperado de:
https://lah.elearningontario.ca/CMS/public/exported_courses/GLS4O/exported/GLS4OU03/GLS4OU03/GLS4OU03A01/_teacher/wisetoast.com-WiseToast.pdf

ANEXOS

1: Declaración de Autenticidad



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS

Yo, Elizabeth Valerio Solari, egresado del Programa de Maestría en Enfermería con Mención en Gestión Administrativa de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, identificado(a) con DNI 21851494 .

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autora del trabajo titulado:

“Estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital central FAP, 2022”

El mismo que presento bajo la modalidad de **Tesis** para optar el grado de maestro

2. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros, incluidos los derechos de propiedad intelectual. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

3. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.

4. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

5. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad Ricardo Palma.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Ricardo Palma y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Santiago de surco, 06 de enero de 2023

Elizabeth Valerio Solari

Firma

2: Autorización de consentimiento para realizar la investigación

	PERÚ	Ministerio de Defensa	Fuerza Aérea del Perú	Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú	
-----------------------------------------------------------------------------------	------	--------------------------	-----------------------	-------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

Miraflores, 16 NOV 2021

NC-50-HCDE-N° 239

Señorita
ELIZABETH VALERIO SOLARI
Estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Ricardo Palma
PRESENTE.-

Ref.: Solicitud del 27-10-2021


Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de expresar mi cordial saludo y en relación con el documento de la referencia, comunicarle nuestra **ACEPTACIÓN** para que realice su trabajo de investigación titulado **"FORMAS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS(OS) ENFERMERAS(OS) DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL CENTRAL FAP.2021"**; debiendo para tal fin, firmar el Compromiso de Seguridad, Reserva y Propiedad de la Información.

Asimismo, al término de la investigación deberá presentar a este Departamento una copia del informe final del trabajo realizado.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima.

Miraflores, 16 de noviembre del 2021

Dios guarde a Ud.
El Coronel FAP
EDUARDO VASQUEZ MENDOZA



JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EDUCACION,
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Av. Aramburú Cdra. 2 S/N Miraflores
Central 5135300 – Anexo 2651

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP?</p> <p>Problema Específico ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p> <p>Establecer la relación entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p> <p>Señalar la relación entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p>	<p>Hipótesis de estudio H1: Existe relación significativa y directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP. H0: No existe relación significativa y directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p> <p>Hipótesis Específica Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP. Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP. Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p> <p>Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP. Ho: No Existe relación significativa entre el liderazgo laissez-faire y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del HCFAP.</p>	<p>Estilos de liderazgo</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN cuantitativo, correlacional, no experimental, hipotético deductivo.</p> <p>POBLACIÓN: 64 enfermeras(os) del Servicio de Hospitalización del HCFAP en el periodo de octubre-diciembre de 2022</p> <p>MUESTRA 64 enfermeras(os)</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN Encuesta</p> <p>PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN Correlación de Pearson</p>

5: Protocolos e instrumentos utilizados

“Estilos de liderazgo y

desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del

Hospital central de la Fuerza Aérea del Perú, 2022”

Fecha: ___/___/___

I. Datos generales

Edad: _____ años

Sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de instrucción:

() Superior técnica

() Superior universitario

() Especialidad Especificar: _____

() Doctorado Especificar: _____

Tiempo laboral: _____

II. Estilos de liderazgo:

Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S “(CELID-S)”. A continuación, hay una serie de afirmaciones. Por favor, indique cuánto se ajusta cada una de ellas a la forma de liderar que usted percibe en su superior. Use la siguiente escala de puntuación y marque con “X” la alternativa seleccionada. La escala de calificación es la siguiente:

TD	D	NA/D	A	TA
Totalmente en desacuerdo con la afirmación	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo con la información

Formas de liderazgo	TD	D	NA/D	A	TA
Dimensión liderazgo transformacional	1	2	3	4	5
Subdimensión: Carisma o influencia idealizada					
1. Nos sentimos orgullosos de trabajar con él.	1	2	3	4	5
2. Cuenta con nuestro respeto.	1	2	3	4	5
3. Tenemos plena confianza en él.	1	2	3	4	5
4. Confiamos en su capacidad para superar cualquier obstáculo	1	2	3	4	5
Subdimensión: Estimulación intelectual. El jefe:					
5. Pone especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
6. Nos dice que nos basemos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas	1	2	3	4	5
7. Trata de que veamos los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
8. Nos hace pensar de forma nueva sobre los viejos problemas.	1	2	3	4	5
9. Impulsa a la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	1	2	3	4	5
10. Nos pide que fundamentemos nuestras opiniones con argumentos sólidos.	1	2	3	4	5
11. Nos da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes	1	2	3	4	5
Subdimensión: Motivación inspiracional					
12. Nos da charlas para motivarnos	1	2	3	4	5
13. Potencia nuestra motivación de éxito.	1	2	3	4	5
14. Trata de desarrollar nuevas formas para motivarnos.	1	2	3	4	5
Subdimensión: Consideración individualizada					

15. Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
16. Centra su atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
17. Esta dispuesto a instruirnos o enseñarnos siempre que lo necesitemos	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo transaccional	TD	D	NA/D	A	TA
	1	2	3	4	5
Subdimensión: Recompensa contingente					
18. Nos da lo que queremos a cambio de recibir nuestro apoyo.	1	2	3	4	5
19. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagamos y lo que podemos obtener de él por nuestro esfuerzo.	1	2	3	4	5
20. Siempre que sea necesario podemos negociar con él, lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
21. Nos hace saber que podemos lograr lo que queremos si trabajamos conforme a lo pactado con él.	1	2	3	4	5
22. Trata de que obtengamos lo que deseamos a cambio de nuestra cooperación	1	2	3	4	5
Subdimensión: Dirección por excepción					
23. Evita cambiar lo que hace mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
24. Evita involucrarse en nuestro trabajo	1	2	3	4	5
25. Demuestra que cree firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.	1	2	3	4	5
26. Evita intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos	1	2	3	4	5
27. Evita hacer cambios mientras las cosas marchan bien	1	2	3	4	5

28. Nos deja que sigamos haciendo nuestro trabajo como siempre lo hemos hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio	1	2	3	4	5
Dimensión liderazgo laissez-faire	TD	D	NA/D	A	TA
	1	2	3	4	5
29. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
30. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones.	1	2	3	4	5
31. Evita tomar decisiones.	1	2	3	4	5
32. Es difícil de encontrarla cuando surge un problema	1	2	3	4	5
33. Evita decirnos como se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
34. Es probable que esté ausente cuando se lo necesita	1	2	3	4	5

() Bajo liderazgo: percentiles [1-24]

() Moderado liderazgo: percentiles [25-75]

() Alto liderazgo: percentiles [76-99]

III. Desempeño laboral

Escala de desempeño laboral de Koopmans et al. Se presenta ante usted 18 afirmaciones, las cuales deberá responder con una (X), según usted crea por conveniente.

Tenga en cuenta que:5=siempre, 4=casi siempre, 3=regular, 2=pocas veces y 1=nunca

DESEMPEÑO PROFESIONAL						
N°	DESEMPEÑO DE TAREAS	5	4	3	2	1
1	Pude planificar mi trabajo para terminarlo en el tiempo esperado.	5	4	3	2	1
2	En el trabajo tenía en mente los resultados que debía lograr.	5	4	3	2	1
3	Pude diferenciar los problemas principales de los problemas secundarios a fin de resolverlos según su importancia	5	4	3	2	1
4	Pude realizar bien mi trabajo con un mínimo de tiempo y esfuerzo.	5	4	3	2	1
5	Planifiqué mi trabajo de manera eficiente sin que representen gastos adicionales a la empresa.	5	4	3	2	1
PUNTAJE DIMENSION 1						
N°	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	5	4	3	2	1
6	Por mi propia iniciativa, comencé nuevas tareas cuando terminé con mis tareas anteriormente asignadas.	5	4	3	2	1
7	Asumo tareas difíciles cuando tengo disponibilidad de poder hacerlos.	5	4	3	2	1
8	Me capacité para Por la capacitación mantener actualizado mis conocimientos relacionados con el trabajo	5	4	3	2	1
9	Trabajó lo necesario para mantener actualizadas mis habilidades laborales.	5	4	3	2	1
10	Se me ocurren soluciones creativas para resolver nuevos problemas que se me presentan	5	4	3	2	1
11	Asumo responsabilidades adicionales.	5	4	3	2	1
12	Busco continuamente nuevos retos en mi trabajo	5	4	3	2	1
13	Participó activamente en las reuniones y/o capacitaciones realizadas en el trabajo.	5	4	3	2	1
PUNTAJE DIMENSION 2						
N°	COMPORTAMIENTO DE TRABAJO CONTRAPRODUCENTE	5	4	3	2	1

14	Me quejé por cuestiones o asuntos sin importancia en el trabajo.	5	4	3	2	1
15	Hice más grande los problemas del trabajo de lo que en realidad eran.	5	4	3	2	1
16	Me concentré en los aspectos negativos de alguna situación en el trabajo en lugar de enfocarme en los aspectos positivos.	5	4	3	2	1
17	Comente con mis compañeros de otras áreas sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	5	4	3	2	1
18	Comento con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	5	4	3	2	1
PUNTAJE DIMENSION 3						
PUNTAJE TOTAL: DIMENSION 1+ DIEMNSION 2+DIMENSION 3						

Resultado: desempeño laboral

Bajo () Regular () Alto () Muy alto ()

6: Tablas de confiabilidad y validez

Confiabilidad del instrumento

El Coeficiente de alfa de Cronbach sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Este coeficiente puede tener valores de 0 a 1, cuando el valor esté más cercano a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados.

Coeficiente alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
>0.9	Excelente
0.7 - 0.9	Bueno
0.6 – 0.7	Aceptable
<0.5	Inaceptable

Para el cálculo del coeficiente de confiabilidad alfa-Cronbach se utiliza el siguiente procedimiento:

$$\alpha'_{Cronbach} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^k S_j^2}{S_T^2}\right)$$

Donde K = El número de ítems

Estilos de Liderazgo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.971	34

Liderazgo transformacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.979	17

Liderazgo transaccional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	11

Liderazgo Laissez-faire

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	6

Toma de decisión: Dado que todas las formas de liderazgo evidencian un coeficiente de Alfa de Cronbach > 0.7, se concluye que el instrumento es confiable para su uso posterior.

Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.908	18

Dimensión: Rendimiento de tareas

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.886	5

Dimensión: Rendimiento contextual

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.931	8

Dimensión: Comportamiento de trabajo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	5

Toma de decisión: Dado que todas las dimensiones del desempeño laboral evidencian un coeficiente de Alfa de Cronbach > 0.7 , se concluye que el instrumento es confiable para su uso posterior.

7: Solicitud de permiso institucional

Solicito: Autorización Para La Ejecución Del Estudio

DR.

DIRECTOR HOSPITAL CENTRAL DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ

ATENCION: Jefatura Departamento De Hospitalización

Yo, Elizabeth Valerio Solari, Licenciada en enfermera, con DNI N.º 21851494, con domicilio en las Residencial Las Cruquetas II block 42 Dpto 403 Santiago de Surco; con el debido respeto me presento y expongo:

Que me encuentro realizando la tesis *Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Hospitalización de un hospital de Lima*, para obtener el título de Maestra Enfermería con Mención en Gestión Administrativa; requiero se me autorice la ejecución de la investigación, para llevar a cabo dicha tesis.

Conocedora de su espíritu de investigación, confió en su atención. Agradezco su colaboración a la presente solicitud.

Atentamente

Lic. Elizabeth Valerio Solari

CEP:22612

8: Consentimiento informado

“Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, 2022”

Propósito del Estudio: La(o) invitamos a participar en este estudio con la finalidad de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicios de Hospitalización de un Hospital de Lima. Además, se obtendrá un conocimiento válido para plantear en el futuro acciones de las gestiones que se vienen realizando en esta unidad orgánica de la institución.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se le realizara unas preguntas de estilos de liderazgo y desempeño laboral.

Riesgos y Beneficios: No existe ningún riesgo ni beneficio al participar en este estudio Finalmente es necesario manifestarle que no habrá remuneración y/o pago de ningún tipo por su participación en este estudio.

Confidencialidad: No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la información que Ud. brinde será usada solo con fines estrictos de estudio. En caso este estudio fuese publicado se seguirá salvaguardando su confidencialidad, ya que no se le pedirá en ningún momento sus nombres ni apellidos.

Se pone en conocimiento que Ud. puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento que desee, sin perjuicio alguno.

Yo: _____ con número de DNI:
_____ Acepto voluntariamente participar en este estudio luego de haber discutido los objetivos y procedimientos de la investigación con la investigadora.

Firma del participante

Fecha

Lic. Elizabeth Valerio Solari

Fecha

9: Tablas complementarias

Tabla 11 Prueba de Kolmogórov-Smirnov para la distribución normal en las variables de interés

Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estilos de liderazgo	0.066	64	0.200
Desempeño laboral	0.110	64	0.053

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Tabla 12 Desempeño laboral en el personal de enfermería que labora en el Servicio de Hospitalización del HCFAP, 2022

Desempeño laboral	N	%
Regular	4	6.3%
Alto	22	34.4%
Muy alto	38	59.4%
Total	64	100.0%

Fuente: Elaborado por la investigadora.

10: Baremos de la variable estilos de liderazgo

Tabla 13. Baremos liderazgo transformacional

Percentil	Carisma	Estimulación intelectual	Inspiración	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional Total
99	5,00	5,00	5,00	5,00	4,75
95	5,00	4,57	4,67	4,67	4,44
90	4,75	4,43	4,33	4,33	4,32
75	4,50	4,00	4,00	4,00	3,92
50	3,75	3,43	3,00	3,33	3,43
25	3,25	2,90	2,33	2,67	2,91
10	2,75	2,43	1,90	2,00	2,44
5	2,00	2,00	1,33	1,67	2,05

Fuente: Jaramillo, 2019

Tabla 14. Baremos liderazgo transaccional

Percentil	Recompensa contingente	Dirección por excepción	Liderazgo transaccional Total
99	4,69	5,00	4,52
95	4,20	4,67	4,17
90	4,20	4,38	4,02
75	3,60	4,00	3,67
50	3,20	3,67	3,33
25	2,60	3,17	3,02
10	2,14	2,50	2,71
5	1,80	2,31	2,34

Fuente: Elaborado por Casto (2005), tomado por Jaramillo, 2019

Tabla 15. Baremos liderazgo Laissez-faire

Percentil	Liderazgo Laissez-faire Total
99	4,67
95	4,03
90	3,83
75	3,50
50	2,92
25	2,17
10	1,67
5	1,50

Fuente: Jaramillo, 2019

Tabla 16. Baremos de la variable desempeño laboral

Categorización	General	Rendimiento de tareas	Rendimiento contextual	Comportamiento de trabajo contraproducente
Bajo	18-36	5-10	8-16	5-10
Regular	37-54	11-15	17-24	11-15
Alto	55-72	16-20	25-32	16-20
Muy alto	73-90	21-25	33-40	21-25

Fuente: Alarcón, 2019