

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras
del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”,
Tumbes, 2022

Tesis

Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Br. Susana del Carmen Olavarría Clavijo

Tumbes, Perú

2022

:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”,
Tumbes, 2022

La tesis está aprobada en forma y estilo por:

Presidente: Dr. Luis Fernando Fernández Neira

Secretario: Mg. Jose Miguel Silva Rodríguez

Vocal: Mg. Leslie Bequed Lloclla Sorroza

Tumbes, Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Autora: Br. Susana del Carmen Olavarría Clavijo

Asesor: Mg. Edinson Alberto Alemán Madrid

Coasesor: Mg. Tatiana Alexandra Sánchez Torres

Tumbes, Perú

2022



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los 05 días del mes diciembre del dos mil veintidós, siendo las 20:00 horas, y en la modalidad virtual, a través de la plataforma: ZOOM cuyo: <https://us02web.zoom.us/j/81843287457?pwd=NjNkbnFjbEw1Kyt2VEM1VnN4W FVUQT09>, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N°313-2022/UNTUMBES-FCS-D, el Dr. LUIS FERNANDO FERNANDEZ NEIRA (Presidente), Mg. JOSE MIGUEL SILVA RODRIGUEZ (Secretario) y la Mg. LESLIE BEQUED LLOCLLA SORROZA (Vocal), reconociendo en la misma resolución, además, al Mg. EDINSON ALBERTO ALEMAN MADRID, como asesor, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: “INFLUENCIA DEL LIDERAZGO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE CIRUGIA Y MEDICINA DEL HOSPITAL REGIONAL II-2 “JAMO”, TUMBES, 2022”. para optar el Título de Profesional en Enfermería, presentado por tal:

Estudiante/ Bachiller. OLAVARRIA CLAVIJO, SUSANA DEL CARMEN. concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 65 del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la:

Estudiante/ Bachiller. OLAVARRIA CLAVIJO, SUSANA DEL CARMEN. con calificativo: **MUY BUENO.**

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el Jurado le indica.

En consecuencia, queda APTO para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de Enfermería, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 21 horas y 05, minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 05 de diciembre del 2022


Dr. LUIS FERNANDO FERNANDEZ NEIRA

Presidente


Mg. JOSE MIGUEL SILVA RODRIGUEZ

Secretario


Mg. LESLIE BEQUED LLOCLLA SORROZA

Vocal

cc.
Jurado (03)
Asesor
Co-asesor
Interesado
Archivo (Decanato)
MPMO/Decano

Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022

por Susana Del Carmen Olavarria Clavijo



Fecha de entrega: 08-dic-2022 12:51p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1975479664

Nombre del archivo: PROYECTO_SUSANA_OLAVARRIA.docx (164.16K)

Total de palabras: 10252

Total de caracteres: 56247

Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Comando de Educación y Doctrina del Ejército Trabajo del estudiante	1%
2	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
3	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
4	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	essantabarbara.files.wordpress.com Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad de Nebrija Trabajo del estudiante	1 %
10	dspace.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	www.slideshare.net Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	1 %
14	WWW Fuente de Internet	1 %
15	creativecommons.org Fuente de Internet	1 %
16	zagan.unizar.es Fuente de Internet	1 %
17	Submitted to Universidad de Burgos UBUCEV Trabajo del estudiante	1 %
18	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
19	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
20	ebin.pub Fuente de Internet	1 %

21	core.ac.uk Fuente de Internet	1 %
22	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	1 %
23	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	1 %
24	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Pontifical Catholic University of Puerto Rico Trabajo del estudiante	<1 %
28	academic-accelerator.com Fuente de Internet	<1 %
29	www.revista-portalesmedicos.com Fuente de Internet	<1 %
30	www.powershow.com Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %

32	Submitted to Universidad Peruana Cayetano Heredia Trabajo del estudiante	<1 %
33	debate21.es Fuente de Internet	<1 %
34	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad de Granada Trabajo del estudiante	<1 %
38	Submitted to Universidad Católica San Pablo Trabajo del estudiante	<1 %
39	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
42	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	ssj.jalisco.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
44	bdigital.uncu.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
47	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1 %
49	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
50	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego Trabajo del estudiante	<1 %
52	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
53	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

54	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
55	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
57	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	repositorio.udch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
59	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
60	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
61	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
62	www.app.minsa.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
63	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
64	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
65	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

66 opac.unellez.edu.ve
Fuente de Internet

<1 %

67 Submitted to unap
Trabajo del estudiante

<1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dedicatoria:

A mis padres, por haber manifestado su apoyo incondicional que me ha *permitido* forjarme como la persona que soy en la actualidad.

A mis amados *hijos* por ser la fuente de motivación, inspiración para superarme cada día y esforzarme para que la vida nos depara un mejor futuro.

La autora.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por todas las bendiciones que me otorga día a día para poder lograr los objetivos plasmados a corto y largo plazo.

A la universidad Nacional de Tumbes, por otorgarnos el apoyo administrativo para lograr nuestras metas trazadas.

A mi asesor de Tesis quien con sus enseñanzas me ha permitido desarrollar el presente proyecto de tesis.

La autora

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xix
ABSTRACT	xx
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	21
CAPÍTULO II: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	26
CAPÍTULO III: MATERIALES Y MÉTODOS.....	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	59
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES.....	60
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
CAPÍTULO VIII: ANEXOS.....	64

INDICE DE CUADROS

Tabla 1.	Relación entre el liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	41
Tabla 2.	Relación entre las habilidades del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	42
Tabla 3.	Relación entre la dirección del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	43
Tabla 4.	Relación entre la persistencia del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	44
Tabla 5.	Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	45
Tabla 6.	Habilidades del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.	46
Tabla 7.	Dirección del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	47
Tabla 8.	Persistencia del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	48

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1. Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	45
Gráfico 2. Habilidades del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	46
Gráfico 3. Dirección del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	47
Gráfico 4. Persistencia del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.....	48

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	56
Anexo 2. Instrumento.....	57
Anexo 3. Validez y confiabilidad.....	61
Anexo 4. Estadísticos de confiabilidad.....	63
Anexo 5. Consentimiento informado.....	65
Anexo 6. Solicitud de aplicación del instrumento.....	66

RESUMEN

El objetivo general consistió en determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022. Se trabajó con una población muestral de 20 enfermeras pertenecientes a los servicios de cirugía y medicina. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. La metodología de la investigación es de diseño no experimental y es de tipo enfoque descriptivo, cuantitativo y correlacional. Los datos fueron procesados mediante el software IBM SPSS STATISTICS 26. Entre los resultados más destacados se evidenció que: i) En relación a la influencia de la dimensión Habilidades del liderazgo sobre el desempeño laboral, el valor en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 5,000 y el valor de $p = 0,025$; ii) La influencia de la dimensión Dirección del liderazgo sobre el desempeño laboral, logró alcanzar un valor estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud igual a 2,400 y el valor de $p = 0,121$; iii) La influencia de la dimensión Persistencia del liderazgo sobre el desempeño laboral, alcanzó un valor en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud de 5,051 y el valor de $p = 0,025$. Finalmente, se llega a concluir que, si existe una influencia significativa del liderazgo sobre el desempeño laboral dado, que el valor obtenido en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 7,500 y el valor de $p = 0,006$.

PALABRAS CLAVES: liderazgo, desempeño laboral, enfermería.

ABSTRACT

The general objective was to determine the influence of leadership on the work performance of nurses in the surgery and medicine service of the Regional Hospital II-2 "JAMO", Tumbes, 2022. We worked with a sample population of 20 nurses belonging to the services of surgery and medicine. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire. The research methodology is of non-experimental design and is of a descriptive, quantitative and correlational approach. The data was processed using the IBM SPSS STATISTICS 26 software. Among the most outstanding results, it was shown that: i) In relation to the influence of the Leadership Skills dimension on job performance, the value in the likelihood chi-square statistic is 5.000 and the p value = 0.025; ii) The influence of the Leadership Direction dimension on work performance, achieved a statistical value of chi-square probability equal to 2.400 and the value of p = 0.121; iii) The influence of the Persistence of leadership dimension on job performance reached a value in the likelihood chi-square statistic of 5.051 and a value of p = 0.025. Finally, it is concluded that, if there is a significant influence of leadership on given job performance, that the value obtained in the likelihood chi-square statistic is 7.500 and the value of p = 0.006.

KEY WORDS: leadership, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, los servicios de salud ha sufrido cambios muy significativos con respecto a la atención que brinda el profesional de la salud, muchos países se han propuesto a realizar una reforma en cuanto al sector de salud, por lo tanto se ven en la necesidad de implementar estrategias, como la privatización y la descentralización, esto ha generado cambios en lo tradicional del trabajo en dicho sector, teniendo en cuenta que el liderazgo y las finanzas del sistema de salud, pero también está presente la globalización en cuanto a los avances científicos y técnicos y estos crean nuevas oportunidades, pero también está la creación de tensión y que puede influir significativamente el emplazamiento y la reglamentación de los servicios de salud.¹

Los sistemas de salud, afrontan muchos desafíos en cuanto a la mejorar de la atención de salud para los usuarios, en tal sentido los gobiernos buscan mejorar y tener una eficacia en cuanto al funcionamiento de los servicios de salud; pero los costos en cuanto a la atención siguen en aumento y cada vez las exigencias son más altas por parte de los usuarios, en tal contexto los servicios de enfermería forman parte importante en las diferentes atenciones que brindan las instituciones de salud, no obstante son muchos los problemas que el personal de enfermería enfrenta, tales como no encontrar un liderazgo eficaz para alcanzar los objetivos, y cumplir con la Misión y Visión institucional.²

Teniendo en cuenta que cada organización de salud, siempre está en busca de mejorar, ya sea en productividad y también en la calidad del cuidado que brinda, su personal tiene que ser especializado, recibir capacitaciones suficientes; en tal sentido el liderazgo eficaz del personal de enfermería puede aportar significativamente, con mayor satisfacción en el personal, un buen liderazgo puede reducir las ausencias a trabajo, esto nos proporcionara mejores resultados para los pacientes.³

Si bien es cierto que en la enfermería no se ve mucho un tipo de liderazgo definido, por las múltiples funciones que tienen que desempeñar, esto requiere un cambio de paradigmas en cuanto a los estilos de liderazgo, hacia un liderazgo transformacional, un líder que sea capaz de ejercer este tipo de liderazgo será capaz de motivar y transformar a sus liderados, a través de un carisma resaltante, estimulando intelectualmente en este aspecto las capacitaciones, las especializaciones se hacen presentes, teniendo en cuenta sus consideraciones de cada individuo, e inspirándolos; pero para llegar a tener un liderazgo transformacional, tiene que ocurrir diversos elementos como; personal capacitado, actitudes proactivas, un líder con la capacidad de poder dirigir y ser capaz de realizar transformaciones en sus liderados.³

El liderazgo en los últimos años en enfermería ha sufrido muchos cambios y mejoras, los profesionales cada día adquieren nuevos conocimiento mediante estudios de posgrado y siempre están en busca de mejorar en cuanto a la calidad de su rendimiento y desempeño laboral, sin embargo aún es insuficiente, aun se presenta desequilibrio entre la formación teórica, y la aplicación práctica en cuanto a su ámbito laboral, las instituciones de salud no son capaces de invertir en el área del liderazgo, y por tal motivo el desempeño laboral del profesional de enfermería se ve afectada.³. “El proceso de atención de enfermería (PAE), es un método por el cual se sustenta el desempeño del profesional de enfermería” enfocado al método científico, esto está apoyado por las diversas teorías de enfermería como ciencia, siendo este dinámico, secuencial, tiene facilidad de medición, y sobre todo es fácil su aplicación, cuando se elabora acorde a las respuestas humanas de cada paciente.⁴

Precisamente en la Ley del Trabajo del Enfermero 27669⁵, promulgada el 15 de Febrero del año 2002, en el artículo 7 señala: “brindar cuidado integral de enfermería basado en el Proceso de Atención de Enfermería -PAE”, el cual constituye el método científico en la práctica del cuidado que forma parte del desempeño laboral del profesional de enfermería⁵, cabe resaltar que el uso del proceso de enfermería en la práctica clínica adquirió más legitimidad en 1973, cuando la American Nurses Association (ANA) publicó la “Standards of Nursing

Practice, en él se plasma la valoración, diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación de los cuidados que brinda el personal de enfermería, y así mismo se evidencia la competencia de la enfermera y la calidad de atención”.⁶

La importancia de la aplicación del Proceso de Cuidados de Enfermería, radica en que “el proceso de cuidados es una herramienta para la garantía del cuidado”, este es el “instrumento de la práctica del profesional el cual permite asegurar la calidad de los cuidados al individuo, familia o comunidad, calidad tanto técnica como humana que conduzca a brindar un cuidado integro, seguro, oportuno y continuo”, encontrando un desempeño laboral exitoso⁷, es así como el liderazgo se hace presente en todas las funciones que realiza la enfermera, como en la “función asistencial” con la gestión del cuidado para elaborar el proceso de cuidados eficiente y eficaz. Frente a lo expuesto podemos observar que el liderazgo se encuentra presente en el desempeño laboral, que es el cumplimiento de todas las actividades plasmadas en el proceso de cuidado de enfermería. El desempeño del personal de salud es susceptible de mejorar mediante, un buen liderazgo, una supervisión objetiva e imparcial, mediante la motivación del personal, mediante las mejoras en la infraestructura y condiciones de trabajo que disminuyan los riesgos laborales, es decir mediante la aplicación de varios instrumentos prácticos y poco costosos⁸.

Existen escasos estudios que aborden el desempeño del profesional de enfermería ligado al liderazgo, a pesar de que constituye un “factor fundamental en la gestión y desarrollo de los hospitales debido a las implicancias que guarda con los temas de comportamiento organizacional, cultura de calidad y relaciones interpersonales que conllevan, entre otros aspectos, al éxito en la obtención de los resultados de la calidad de la atención y en particular de la calidad humana”.

Durante las prácticas de internado, se solía escuchar muchas veces a las enfermeras asistenciales, que laboran en los servicios de hospitalización “Cirugía y Medicina” (servicios muy recargados de pacientes con mayor dependencia), que las jefas de los servicios no brindan el apoyo necesario para

desarrollarse en el trabajo, y que esto afecta muchas veces su rendimiento laboral, y refieren frases como: “cree que el cargo le va a durar siempre”, “no reconocen el trabajo y esfuerzo que una realiza”, “siento que no valora mi trabajo”, “no nos otorgan permisos para capacitarnos” “no hayo la hora de que termine mi turno”, etc.

Observando la realidad acontecida en los últimos años, es que nace la necesidad de elaborar el presente proyecto de investigación, en tal sentido, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022?

Cabe destacar, que la relevancia social que alcanzó la investigación, radica en que consideramos que el universo de pacientes que acuden a los servicios de Cirugía y Medicina, constituye el mayor porcentaje de pacientes que acuden al hospital, abarcando una buena parte de la población asignada, siendo de gran importancia las indagaciones del liderazgo, por su relación con el proceso de atención de enfermería, donde se expone el desempeño laboral de las enfermeras, que mediante estrategias se desarrollarán las habilidades y destrezas en los jefes de las áreas administrativas, influenciando positivamente en el cumplimiento de objetivos y metas, mejorando la calidad del cuidado en beneficio para este gran sector poblacional, cumpliendo con sus expectativas.

Su valor teórico, se centró en que al mostrar una variedad de teorías, permitiendo profundizar los conocimientos referentes al liderazgo, sus estilos relacionados con el desempeño laboral en el ámbito de enfermería, estos conocimientos son importantes para el desarrollo superior en el avance integral de las enfermeras, intentando distinguir el desarrollo de la variable liderazgo, para “desarrollar opiniones en base a las experiencias, el reconocimiento individual del liderazgo y el proceso del desempeño laboral de aquellas que trabajan en los servicios de Cirugía y Medicina”. En consecuencia, el resultado del presente trabajo está dirigido al personal de enfermería para plantear estrategias y mejorar las capacidades de liderazgo de las enfermeras jefas

coordinadoras, y por consiguiente mejorar el desempeño laboral, en beneficio de los pacientes del servicio y de la institución, las enfermeras mejorarán la profesión y la sitúa estratégicamente para influir en la planificación y en la política de salud.

Fue de relevancia práctica porque los resultados del estudio se pusieron a disposición de las autoridades de la institución donde se realizó el estudio, para que a partir de la realidad encontrada se puedan diseñar e implementar planes de mejora referente al liderazgo que desarrollan las enfermeras, con el propósito de generar un ambiente propicio para el buen desempeño del personal de enfermería, optando por el estilo más apropiado y obtener mejores resultados en el desempeño laboral del personal de enfermería de los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes.

La investigación tuvo una relevancia metodológica, dado que contribuyó a generar futuras investigaciones de mayor nivel. Asimismo, este estudio conlleva la aplicación del método científico; proponiéndose una realidad problemática y a partir de ese momento formular problemas, objetivos, hipótesis, permitiendo dar rigor metodológico y científico.

Cabe mencionar que, el estudio tuvo como objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022. Del mismo modo, los objetivos específicos fueron: i) Relacionar las dimensiones: habilidades, dirección y persistencia, de la variable liderazgo con en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes, 2022, así como también; ii) Identificar como las dimensiones: habilidades, dirección y persistencia, de la variable liderazgo influyen en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes, 2022.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Bases teóricas – científicas

El conocimiento sobre las teorías que existen sobre el liderazgo, permitirá a los enfermeros tomar las mejores decisiones para mejorar “el clima de la organización y solucionar conflictos, aceptar el reto del cambio y ser capaces de transformar la organización”. En el presente estudio presentamos algunas teorías que se asocian al presente trabajo, así tenemos: La teoría del Carisma, hace referencia de que las personas son líderes porque son carismáticas, tienen una gran autoconfianza y la necesidad de poder son capaces de conseguir el compromiso emocional de sus seguidores a través de la lealtad y entusiasmo, muestran afecto, obediencia y aceptación indiscutible hacia el líder y están emocionalmente implicados, y pueden contribuir a la misión. El líder carismático puede superar obstáculos que se consideraban insalvables, la parte negativa es que no todas las personas pueden percibirlo¹¹.

También tenemos la Teoría del rasgo, la cual antiguamente se creía que los rasgos eran hereditarios, pero actualmente se ha cambiado el concepto, ya que podrían adquirirse mediante el aprendizaje y la experiencia. Se han identificado diferentes rasgos “energía, fuerza, entusiasmo, ambición, agresividad, decisión, aplomo, autoconfianza, simpatía, afecto, honestidad, imparcialidad, lealtad, seguridad, dominio técnico y habilidad para la instrucción”. De aquí se desprenden los diferentes estilos de liderazgo, así tenemos¹¹:

El estilo Autocrático: este líder toma sus decisiones sin consultar a nadie, se apoya en su cargo, se encargan de dictar órdenes y esperan que se cumplan a cabalidad, hacen críticas, y castigan, logrando disminuir la comunicación y la confianza.

No motiva a los trabajadores, esto suele ser apropiado en situaciones de urgencia cuando el líder sabe qué hacer, pero no estimula a la gente. La motivación se realiza por sanción/recompensa.

El estilo Democrático: los líderes democráticos piden la participación de todos los integrantes del equipo, piden sugerencias, hacen preguntas, involucran a el equipo en la planificación, en la solución de problemas y toma de decisiones. Esta participación activa trae buenos resultados, tiende a aumentar la motivación y creatividad. Es eficaz cuando todas las personas poseen competencias cognitivas, procedimentales y saben trabajar en equipo.

El estilo Laissez faire (dejar hacer) o liberal: es un líder muy condescendiente, no le gusta dirigir, es muy pasivo y no reacciona. Los seguidores son los que toman las decisiones, lo que los lleva a trabajar en forma independiente sin planificación ni coordinación y escasa cooperación entre ellos, llegando muchas veces al caos, lo que hace que sea ineficaz e improductivo. Para que funcione este estilo los trabajadores deben ser muy maduros y experimentados.

Teoría de la Situación: aquí nos habla que el tipo de liderazgo depende de la situación en que se encuentre, una persona puede ser líder en un momento determinado y en otro momento puede ser un seguidor, es decir los rasgos necesarios de un líder son distintos según las situaciones. “Entre las variables que determinan la efectividad del estilo de liderazgo hay factores como la personalidad del líder; los requisitos de actuación del líder y de los seguidores; las actitudes, las necesidades y las expectativas del líder y de los seguidores; el grado de contacto interpersonal posible; las presiones de tiempo; el entorno físico; la estructura de la organización, la naturaleza de la organización; el estado del desarrollo de la organización; y la influencia del líder fuera del grupo” .

“Cuando se define el liderazgo debe tenerse en cuenta el fenómeno de las capacidades, que han sido concretadas en tres: Capacidad de diagnóstico (conocer la exacta situación presente, y discernir qué es lo que se puede conseguir en el futuro), capacidad de adaptación (aplicar cambio de comportamiento y otros recursos que posibiliten la transición entre la actual situación y la que se pretende conseguir), y capacidad de comunicación (no sólo lograr comprender la situación, sino expresar y convencer con eficacia)”¹².

"El liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación". Esta definición de liderazgo no debe considerarse reducida a una organización concreta, o a un tipo de organización. De hecho, existe liderazgo siempre que se pretenda influir en el comportamiento de individuos o grupos, tanto en organizaciones de carácter sanitario o en instituciones educativas, como también en campos como la organización política, la vida social o la propia familia. Así pues, adoptamos la definición en la presente investigación por ser la más completa y ajustada, de acuerdo con las razones⁹.

El liderazgo en enfermería se concibe como un proceso de influencia, donde el enfermero/a desarrolla eficientemente lo que tiene que hacer; asume retos, promueve cambios, buscar nuevas oportunidades, innova y experimenta y se ubica en un lugar secundario; actúa en cualquier contexto o situación y vence finalmente cualquier obstáculo¹³.

El liderazgo en enfermería es un componente esencial de la gestión. Preparar a enfermeras líderes para la Enfermería comprende las actividades de instruir a otras personas, crear un entorno y condiciones para el perfeccionamiento constante y la calidad de los cuidados. El liderazgo a través de las asociaciones profesionales de enfermeras mejora la profesión y la sitúa estratégicamente para influir en la planificación y en la política de salud. El liderazgo en enfermería debe

fomentar la realización de las tareas y cuidados, minimizando los riesgos y obstáculos ante metas previstas en los planes operativos y de igual manera, ayudar al equipo de enfermería a evaluar las necesidades reales y potenciales a las que se exponen en su desempeño profesional, así como la búsqueda de alternativas que permitan dar soluciones gremiales e institucionales para generar trabajos más productivos dentro del contexto costo-beneficio y la globalización de la economía¹⁴.

Para el presente trabajo de investigación se han considerado tres dimensiones dentro del liderazgo y estas son¹⁵:

Las Habilidades; que son los valores, las actitudes y la satisfacción en el trabajo, producto de la energía o motivación para conseguir resultados favorables en el desempeño laboral.

La Dirección; es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales los trabajadores centrarán su esfuerzo para alcanzar dicha meta. Por otro lado, la direccionalidad de la conducta puede que no sea relevante cuando el sujeto en cuestión sólo tiene una alternativa de respuesta. En estos casos, la respuesta es bastante evidente y clara. Pero, cuando las posibilidades de elección le permiten decidir qué conducta, y hacia dónde orientará dicha conducta, la característica de la dirección adquiere una importante consideración, aunque, por supuesto, la conducta se torna más difícil para el sujeto, dependiendo del valor funcional que cada una de las posibles alternativas tengan para dicho sujeto.

La persistencia, es el esfuerzo constante que los trabajadores realizan a lo largo del tiempo, sorteando los obstáculos hasta llegar a la meta, se debe mantener la acción sin considerar los sentimientos, pero la motivación sufre altibajos en este proceso, algunas veces se sentirán motivados y en otras no. La persistencia te permite seguir tomando medidas incluso cuando no te sientes motivado para hacerlo, y por lo

tanto se van acumulando los resultados. Como consecuencia de esos resultados favorables es cuando aparece la motivación¹⁵.

Al hablar de las funciones del liderazgo estas nos brindan una estructura conceptual para identificar las funciones de un líder. Opina que liderar es provocar motivación, por lo tanto, las funciones del liderazgo consisten en operar sobre los factores de la motivación”.¹⁶ considera que dentro de las funciones se encuentra: La atracción de la tarea que desempeña la persona, el cual abarca los procesos de las condiciones de trabajo que afectan directamente la tarea, como la disponibilidad de los instrumentos pertinentes y las condiciones físicas. También se encuentra las condiciones de la organización que rodean la tarea, el cual comprende los aspectos relacionados con el estilo básico de liderazgo que principalmente el superior directo (el jefe) y en menor medida otros miembros de la organización ejercen sobre la persona en cuestión de la tarea.

En efecto la mayoría de las personas necesitan, tener una orientación adecuada (en cuanto a valores, visión, objetivos, políticas e instrucciones, etc.); estar interesado por participar en las decisiones que llevan a esa orientación; disponer de autonomía para ejercer su creatividad e innovación.¹⁶

En el desempeño laboral, la evaluación del desempeño se práctica desde hace muchos años como la relación laboral, en el siglo XVI, San Ignacio de Loyola, utilizaba los informes de actividades y notas para evaluar a los Jesuitas, en los primeros años del siglo XX la General Motors diseño sistemas de evaluación novedosos. Después de la segunda guerra mundial se difundió en las organizaciones hasta nuestros días. En la actualidad las evaluaciones son usadas para tomar decisiones en temas de remuneraciones, ascensos, capacitaciones, despidos, innovación e investigación.

“Sostiene que se trata de una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona”.¹⁷ El autor “señala que se trata de un procedimiento que se cumple en todos los niveles de la organización, para determinar el logro de resultados, y orientar a la Dirección en la formulación de políticas y procedimientos para el desarrollo del personal”.¹⁰

Las Evaluaciones del Desempeño laboral son aquellas que ofrecen información con base en la cual pueden tomarse decisiones de promoción y remuneración, las evaluaciones ofrecen una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan o revisen el comportamiento que esté relacionado con el trabajo. La mayoría de las personas necesitan y desean retroalimentación con respecto a su desempeño laboral. Esto a su vez permite que ambos desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia que la evaluación haya descubierto y les permita reforzar las cosas que el subordinado hace correctamente.¹⁸

El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. Existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos a las retribuciones monetarias y no monetarias; la satisfacción en relación con las tareas asignadas; las habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; la capacitación y desarrollo constante de los empleados; los factores motivacionales y conductuales del individuo; el clima organizacional; la cultura organizacional; y las expectativas del empleado.¹⁹

Para el presente trabajo se han tomado en cuenta tres dimensiones en lo referente al desempeño laboral de los enfermeros y son las siguientes:

Participación del Enfermero/a. Si el enfermero participa en el control tanto como en la planificación de sus tareas, se sentirán muy familiarizados con la institución donde laboran, debido a que conocen la problemática y podrán proponer las soluciones respectivas y eficaces.²⁰

La segunda dimensión se refiere a la “Formación de desarrollo profesional”, si todas las empresas e instituciones de salud quieren estar vigentes y ser más competitivas en este mundo globalizado, deben considerar el desarrollo profesional de cada uno de los trabajadores mediante capacitaciones permanentes, esto no solamente beneficiará a la institución, sino que también mejorará la satisfacción de los trabajadores y su autoestima, disminuirá el estrés y fortalecerán su salud física y mental. Este desarrollo profesional individual beneficiará a la organización porque los empleados se adaptan más rápidamente y mejor a las necesidades de cambio e innovación²⁰.

La tercera dimensión se refiere a la “Adecuación al ambiente de trabajo”. Es la adaptación no solamente a la organización, sino también a la tarea y al ambiente de trabajo, es considerado como un proceso complejo, de no darse podría afectar el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores repercutiendo en la productividad de la empresa. Si se logra la adaptación la empresa será capaz de crecer y sobrevivir, obteniendo beneficios en base a lo invertido²⁰.

Existen diversas teorías relacionadas con el Desempeño laboral así tenemos la “Teoría del Desempeño Profesional” (Porter y Lawler, 1988) basada en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler, la cual aplicaron primordialmente en instituciones. Este modelo de teoría sostiene:

“Que el esfuerzo que se invierte para desempeñar un trabajo es el resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre el esfuerzo y la recompensa y así establecer los niveles de desempeño profesional de los individuos que laboran en las instituciones”. La segunda parte de este modelo establece la relación entre el desempeño y las recompensas. “Las personas esperan quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y obtengan mayores y más rápidas promociones.

Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos: “Las personas desean ganar dinero, no sólo porque éste les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque brinda las condiciones para satisfacer las necesidades profesionales, sociales, de autoestima y de autorrealización; el dinero es un medio, no un fin”. Si las personas perciben y creen que su desempeño es, al mismo tiempo, posible y necesario para obtener más dinero, ciertamente, se desempeñarán de la mejor manera posible. Si las personas creen que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero podrá ser motivador excelente, su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral, logrando las metas que permitirán a la organización alcanzar su razón de ser”²¹.

2.2 Antecedentes

Dentro del marco Internacional, se destaca un estudio en Ecuador realizado por Pico GE y Panchana TM²², quienes titularon su investigación “El desempeño laboral y la gestión administrativa en el instituto ecuatoriano de seguridad social, IESS en la provincia de Santa Elena”. El presente trabajo de investigación tuvo el objetivo de identificar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. Para el logro de la identificación de los factores determinantes más relevantes o significativos

que son vinculados al desempeño laboral del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, se realizó una encuesta y entrevistas aplicando un cuestionario de preguntas enfocadas al desempeño laboral con factores determinantes (personalidad, actitud, percepción y aprendizaje), obteniendo como resultado la identificación de los indicadores que afectan de manera positiva o negativa a los empleados de la organización.

En Nicaragua, Rojas H; Reyes JL.²³ en su tesis titulada “Evaluación del clima organizacional en las áreas administrativas del Hospital Victoria Motta”. Se aplicó el Inventario de Clima Organizacional en los trabajadores del SIALIS Jinotega, Nicaragua, donde se encontró que el liderazgo fue la única dimensión satisfactoria con 3.36 puntos, sin embargo, dentro del liderazgo los trabajadores perciben problemas en la categoría de dirección; para la dimensión de motivación la realización personal fue la única categoría satisfactoria con 3.63 puntos. En el área administrativa del hospital Victoria Motta se utilizó el Instrumento de Clima Organizacional donde se obtuvo que de las dimensiones de Clima Organizacional el Liderazgo fue el único con valoración satisfactoria con 3.5 puntos, Sin embargo, aunque el liderazgo fue satisfactorio esto se logró gracias a las categorías de trabajo en equipo y estímulo a la excelencia que obtuvieron 4.21 puntos cada una ya que la dirección y solución de conflictos fueron percibidas como insatisfactorias.

En Guayaquil Ecuador, Casierra OJ,²⁴ en su tesis “Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón”. Tuvo el objetivo de “evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería en relación a la calidad de los servicios con el fin de presentar un plan de mejoras en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón del distrito Salitre”. En Metodología, fue un trabajo descriptivo, correlacional, cuantitativo; se utilizaron dos tipos de encuestas para medir el desempeño laboral y la segunda la metodología SERVQUAL para medir la percepción de la calidad de los usuarios. El tamaño de la muestra fue de 24. Resultados, los factores que causaron un impacto en el

desempeño laboral fueron el conocimiento de la institución y la proactividad e innovación, seguridad y fiabilidad. Existe relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio; el Nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo, desempeño en la función, conocimiento de la institución, proactividad e innovación, relaciones interpersonales y productividad.

En Brasil, Pazetto BA; Kowal O²⁵, en su tesis “Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral, Sao Pablo”. Se trazó el objetivo de establecer si existe alguna relación entre el entorno laboral y el liderazgo en enfermería en cuidados intensivos” (UCI) en el sur de São Paulo (SP), Brasil. Estudio correlacional; la población de 66 parejas (enfermeros y técnicos de enfermería) al azar. Los enfermeros respondieron a tres instrumentos: 1) caracterización; 2) una versión certificada en portugués del Nursing Work Index Revised (B-NWI-R); y 3) Grid y Liderazgo en Enfermería: comportamiento ideal. Los datos fueron analizados usando pruebas de ANOVA con un valor $p \leq 0,05$. “Los resultados evidenciaron que el entorno laboral no está asociado con el liderazgo en enfermería real ($p = 0,852$); el carácter público o privado no tuvo efecto significativo sobre liderazgo” ($p = 0,437$); el único dominio que sobresalió fue la relación entre enfermero y doctor ($p = 0,001$). “Arribaron a la conclusión de que la selección de estilo de liderazgo por los enfermeros debería encajar con las propiedades de la UCI. Las aptitudes de liderazgo se podrían desarrollar y el entorno laboral no influyó sobre la población estudiada”.

A nivel nacional encontramos, en Lima Perú, Reyes G²⁶. En su estudio titulado “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”, tuvo como objetivo; determinar la relación entre liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral, la metodología de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, de tipo

básico, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería, se aplicó dos tipos de instrumentos, uno para medir tipo de liderazgo y el otro para el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería, se obtuvieron los siguientes resultados, liderazgo transformacional se relaciona con la escala comprensión del desempeño y el desempeño general no se relacionan de manera significativa. El liderazgo transaccional evidenció relación significativa con la escala comprensión y el desempeño global, no se encontró evidencia suficiente de relación con las escalas conocimiento, y aplicación, teniendo como conclusiones: Si existe una relación significativa entre liderazgo transaccional con el desempeño laboral y no se encontró relación significativa entre liderazgo transformacional con el desempeño laboral en los profesionales de enfermería.

En Amazonas, Perú, Sopla A²⁷, en su tesis titulada “Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua y del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol Utcubamba, Amazonas – 2017”. Tuvo el objetivo de comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de los Hospitales de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan y Santiago Apóstol de las provincias de Bagua y Utcubamba. Metodología, la presente investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal, de análisis univariado La muestra estuvo constituida por 36 profesionales de enfermería por cada institución; como instrumento se utilizó el Cuestionario del Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería. Los resultados evidencian que del 100% (36) de profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 77.8 % (28) tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % (7) mal desempeño laboral y 2.8 % (1) buen desempeño laboral; de los profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 100% (36), el 91.7 % (33) regular desempeño laboral, el 5.6 % (2) buen desempeño laboral y 2.8 % (1) mal desempeño; con respecto a la comparación del desempeño

laboral de los profesionales de enfermería, los resultados de la prueba estadística T-student (-2.223 $gl=35$, $p = 0.033 < 0.05$) muestran que existe diferencia significativa entre ambos hospitales.

Otra tesis en Lima, Perú, Gonzales M²⁸, en su tesis “Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en enfermeras servicios de medicina del Hospital Militar Central”. Tuvo el objetivo determinar la relación que existe entre la motivación en el trabajo y el nivel de Desempeño Laboral del Personal profesional de enfermería del Servicio de Medicina del Hospital Militar Central año 2016. Como variables se menciona al grado de motivación que se dividió en dimensiones como la intensidad, la dirección, la persistencia, también como variable se presenta el nivel del desempeño laboral con dimensiones como la participación del empleado, la formación de desarrollo profesional y la adecuación al ambiente de trabajo. Luego de la recolección de datos serán procesados utilizando para ello el programa estadístico Excel y el paquete estadísticos SPSS 23.0

En Lima Callao, Curo G²⁹, en su tesis titulada, “El liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal del servicio médico de cuidados intensivos del centro médico Naval-Santiago Távara Lima, Perú. Tuvo el objetivo de determinar la relación entre Liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos. La Población fue conformada por 60 trabajadores, para la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta con un instrumento de dos cuestionarios, el estudio fue cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La investigación arribó a las siguientes conclusiones. “El estilo de liderazgo predominante en los trabajadores fue el democrático (73,3%). Las relaciones interpersonales en su mayoría fueron positivas con un 66,7%, también la conclusión de la investigación es que existe relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal de cuidados intensivos del centro médico “Naval-Santiago, Távara; Callao, 2016.

En Huánuco, Perú Ortega J³⁰ en su tesis titulada: “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco”. Realizó la investigación con el objetivo de determinar el Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería, en su metodología fue de tipo descriptivo observacional, transversal y prospectivo. Materiales y Métodos: el muestreo fue no probabilístico; se utilizó como instrumentos, el cuestionario de liderazgo para identificar el liderazgo predominante de los directivos, el democrático, autoritario, centrado en las tareas o centrado en las relaciones; así mismo se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, para evaluar a los profesionales de enfermería. Para la contratación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística Tau-B de Kendall para las variables ordinales y el Chi Cuadrado de Pearson, para las variables nominales, y hallar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Resultados: Se comprobó relación significativa entre el liderazgo autoritario, el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral.

Dentro del contexto local, encontramos a Bartolo C³¹, en su tesis titulada “Factores determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Regional II-2 JAMO, Tumbes, 2017. Tuvo el objetivo general de identificar los factores que determinan el desempeño laboral, del personal asistencial. Metodología cuantitativa y diseño no experimental, descriptiva, transeccional, obteniendo como resultado, la afirmación de la hipótesis planteada; confirmando que si existen factores extrínsecos e intrínsecos, son determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el contexto laboral de la institución en estudio, resaltándose la determinación mayoritaria de los factores extrínsecos, entre ellos las condiciones higiénicas en un 85.3%, mientras que de los factores intrínsecos se destaca favorablemente la identidad con la labor asistencial en 95.6%. Concluyó que el desempeño laboral del personal asistencial se ve disminuido muchas veces como resultado de un clima organizacional no empático, afectando su interacción con los usuarios.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

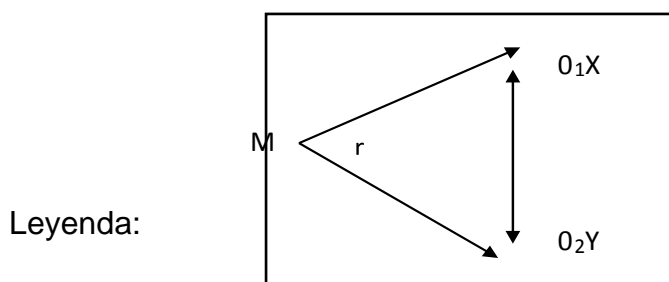
TIPO DE ESTUDIO:

El estudio usará un enfoque descriptivo, cuantitativo y correlacional ya que tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Del mismo modo, la “investigación será de diseño no experimental, dado que nos apoyaremos en las observaciones de los hechos en su estado natural sin la intervención.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra de estudio.

X = Variable Liderazgo O₁

Y = Variable Desempeño laboral O₂

r = Coeficiente de Correlación entre variables.

FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

H₁: Si existe influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022.

H₀: No existe influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022.

VARIABLES:

Variable 1: Liderazgo

Variable 2: Desempeño laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN POR ITEMS	VALORACIÓN
Liderazgo	"El liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta en cierta situación" ⁹ .	Los datos para la variable Liderazgo se obtendrán mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento plasmado en un cuestionario con 18 preguntas en escala de Likert: (5) siempre. (4) Casi siempre. (3) A veces. (2) Casi nunca. (1). Nunca. Aplicados al personal de enfermería en número de 22 que laboran en el servicio de cirugía y medicina del Hospital II-2 de Tumbes.	Habilidades Dirección Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Los valores. - La Actitud. - Satisfacción con el trabajo. - Comunicación. - Comportamiento individual y de grupo. - Toma de decisión. - Logro en el trabajo. - Aprendizaje en el trabajo. - Empoderamiento. 	<p>Bueno: 22 a 30 pts.</p> <p>Regular: 14 a 21 pts</p> <p>Deficiente: 6 a 13 pts.</p>	<p>Bueno: 66 a 90</p> <p>Regular: 14 a 28</p> <p>Deficiente: 18 a 41</p>

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN POR ITEMS	VALORACIÓN
Desempeño Laboral	“Se trata de un procedimiento que se cumple en todos los niveles de la organización, para determinar el logro de resultados, y orientar a la Dirección en la formulación de políticas y procedimientos para el desarrollo del personal” ¹⁰ .	Los datos para la variable Desempeño Laboral se obtendrán mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento plasmado en un cuestionario con 18 preguntas en escala de Likert: (5) siempre. (4) Casi siempre. (3) A veces. (2) Casi nunca. (1). Nunca. Aplicados al personal de enfermería en número de 22 que laboran en el servicio de cirugía y medicina del Hospital II-2 de Tumbes.	Participación de Enfermera. Formación desarrollo profesional. Adecuación Ambiente trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. - Productividad. - Participación activa. - Actitud del trabajo. - Apoyo de los compañeros. - Crecimiento personal. - Mejor desempeño del puesto. - Autoestima. - Adaptabilidad. - Conocimiento y habilidades. - Clima del trabajo. 	<p>Bueno: 22 a 30 pts.</p> <p>Regular: 14 a 21 pts</p> <p>Deficiente: 6 a 13 pts.</p>	<p>Bueno: 66 a 90</p> <p>Regular: 14 a 28</p> <p>Deficiente: 18 a 41</p>

POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

POBLACIÓN:

La población estuvo conformada por 20 enfermeras que laboran entre los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022.

MUESTRA

Para el estudio, se tomará en cuenta a toda la población establecida del personal de enfermería con un total de 20 enfermeras que laboran entre los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022.

MUESTREO

No se aplicaron técnicas de muestreo dado que se trabajó con el total de la población.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Personal de enfermería que trabajan en los servicios de Cirugía y Medicina, nombradas y contratados que aceptan responder a la investigación mediante la carta de autorización.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

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

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICAS:

La técnica que se empleó en la investigación fue la encuesta.

INSTRUMENTO:

Se empleará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, este cuestionario estará conformado por 36 preguntas estructuradas, que corresponden a 18 preguntas para las dimensiones del Liderazgo como: las Habilidades, la Dirección y la Persistencia.

Los datos para la variable Liderazgo se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento plasmado en un cuestionario con 18 preguntas en escala de Likert: (5) siempre. (4) Casi siempre. (3) A veces. (2) Casi nunca. (1). Nunca. Aplicados al personal de enfermería en número de 20 que laboran en el servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes.

Categoría de medición del Liderazgo:

- Bueno de 66 a 90
- Regular de 42 a 65
- Deficiente de 18 a 41

Categoría de medición de la dimensión Habilidades:

- Bueno de 22 a 30
- Regular de 14 a 21
- Deficiente de 6 a 13

Categoría de medición de la dimensión de Dirección:

- Bueno de 22 a 30
- Regular de 14 a 21
- Deficiente de 6 a 13

Categoría de medición de la dimensión Persistencia:

- Bueno de 22 a 30
- Regular de 14 a 21
- Deficiente de 6 a 13

Los datos para la variable Desempeño Laboral se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta, con el instrumento plasmado en un cuestionario con 18 preguntas en escala de Likert: (5) siempre. (4) Casi siempre. (3) A veces. (2) Casi nunca. (1). Nunca. Aplicados al personal de enfermería en número de 20 que laboran en el servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes.

Categoría de medición del Desempeño Laboral:

- Eficiente de 66 a 90
- Regular de 42 a 65
- Deficiente de 18 a 41

Categoría de medición de desempeño laboral en la dimensión Participación de la enfermera:

- Eficiente de 22 a 30
- Regular de 14 a 21
- Deficiente de 6 a 13

Categoría de medición de desempeño laboral en la dimensión Formación de desarrollo profesional:

- Eficiente de 22 a 30
- Regular de 14 a 21
- Deficiente de 6 a 13

Categoría de medición de desempeño laboral en la dimensión Adecuación del ambiente de trabajo:

- Eficiente de 22 a 30
- Regular de 14 a 21
- Deficiente de 6 a 13

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la validez del instrumento se aplicó la prueba de concordancia entre jueces, (tres enfermeras que laboran en áreas administrativas), que evaluaron cada uno de los ítems, el resultado fue de 95% donde los jueces concuerdan. Dando a entender que el grado de concordancia entre los jueces es excelente, (0.95).

La confiabilidad se obtuvo mediante la aplicación de una prueba piloto, aplicada al personal de enfermería compuesto por 20 licenciados del servicio de emergencia y ginecología del Hospital Regional II-2 "JAMO, Tumbes, que tiene iguales características de la muestra de estudio.

El Alfa de Cronbach del cuestionario compuesto por 36 preguntas para las dos variables en proporciones iguales es de 0,971 que se ubican en el nivel del rango Elevada, que garantiza la fiabilidad de los cuestionarios.

La confiabilidad es el grado en que la aplicación de un instrumento ocasiona consistentes e iguales resultados en otras condiciones similares. Dicho de otra manera, hay resultados idénticos cuando se aplican las mismas preguntas en relación a los mismos fenómenos.³²

PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para la realización del presente estudio en primer lugar se solicitará el permiso correspondiente al jefe responsable del servicio de medicina y cirugía del Hospital Regional II-2 "JAMO, Tumbes, para que brinde la autorización y permita que las enfermeras que integran el servicio de medicina y cirugía puedan desarrollar los cuestionarios, del mismo modo, el desarrollo de la encuesta será llevado a cabo de manera individual en un área cómoda sin generar una interrupción en sus labores profesionales, cabe destacar que para el desarrollo de la encuesta se emplearán un periodo de 15 min.

Posterior a la recolección de datos éstos fueron procesados mediante el paquete estadístico Excel. Los resultados fueron presentados en tablas y estadísticos para su análisis e interpretación, considerando el marco teórico”.

Para la medición de la “variable se utilizó la estadística descriptiva, porcentaje, frecuencia absoluta y promedio aritmético”.

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los resultados obtenidos de la recolección de los datos se trabajarán de manera manual mediante la elaboración de la base de datos haciendo uso de la hoja de cálculo del software Microsoft Excel 2019; donde se procesarán presentándose en porcentaje y en gráficos de acuerdo a los objetivos planteados siendo interpretados y analizados.

Para determinar la correlación entre las variables, se utilizará el método estadístico chi – cuadrado de Person, sustentando así, que el coeficiente de correlación es una medida de asociación entre dos variables y utiliza el símbolo de una “ χ^2 ”.

Los resultados que se obtengan en la investigación serán redactados de forma descriptiva e inferencial, siendo así, que se utilizarán tablas de frecuencia y gráficos estadísticos de barra, con la finalidad de evidenciar los descubrimientos más sobresalientes.

ASPECTOS ÉTICOS

Las unidades de estudio que conformarán la muestra, serán respetadas y protegidas a través del principio de la libertad por medio de la participación voluntaria de las madres; aplicación correcta adecuada del instrumento, evitando distraer el tiempo que dispone el personal de enfermería; se aplicara el principio de beneficencia mediante el consentimiento informado, de esta

manera también se protegerá el anonimato ya que los datos serán procesados en forma agrupada y solo la investigadora tendrá acceso a los mismos.

Así mismo el instrumento se aplicará en forma individual y se tendrá sumo cuidado de no afectar la salud física y mental, finalmente el instrumento fue destruido.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Tabla 1: Relación entre el liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,500 ^a	1	,006		
Corrección de continuidad ^b	5,208	1	,022		
Razón de verosimilitud	8,202	1	,004		
Prueba exacta de Fisher				,020	,010
Asociación lineal por lineal	7,125	1	,008		
N de casos válidos	20				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.00.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Los resultados obtenidos, a través del programa IBM SPSS STATISTICS 26, fueron sometidos al cálculo del Chi Cuadrado de Pearson (χ^2), a fin de poder determinar el nivel de influencia y relación entre las variables en investigación. Un nivel de significancia (denotado como α o alfa) de 0.05 indica un riesgo de 5% de concluir que existe una asociación entre las variables cuando no hay una asociación real.

En base a lo anterior, se puede evidenciar en la tabla 1, que al medir la influencia de la variable liderazgo y desempeño laboral, el valor obtenido en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 7,500 y el valor de $p = 0,006$. Estos valores señalan que la hipótesis alternativa (H_1) se acepta y la hipótesis nula (H_0) se rechaza, debido a que las variables en estudio presentan una relación estadísticamente significativa.

Tabla 2: Relación entre las habilidades del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,000 ^a	1	,025		
Corrección de continuidad ^b	2,813	1	,094		
Razón de verosimilitud	6,556	1	,010		
Prueba exacta de Fisher				,087	,043
Asociación lineal por lineal	4,750	1	,029		
N de casos válidos	20				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.00.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Se puede evidenciar en la tabla 2, que el valor obtenido en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 5,000 y el valor de $p = 0,025$. Estos valores señalan que la hipótesis alternativa (H_1) se acepta y la hipótesis nula (H_0) se rechaza, debido a que las variables en estudio presentan una relación estadísticamente significativa.

Tabla 3: Relación entre la dirección del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,400 ^a	1	,121		
Corrección de continuidad ^b	1,067	1	,302		
Razón de verosimilitud	2,532	1	,112		
Prueba exacta de Fisher				,303	,152
Asociación lineal por lineal	2,280	1	,131		
N de casos válidos	20				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Se puede evidenciar en la tabla 3, que al medir la influencia de la dimensión Dirección del liderazgo y desempeño laboral, el valor obtenido en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 2,400 y el valor de $p = 0,121$. Estos valores señalan que la hipótesis nula (H_0) se acepta y la hipótesis en investigación (H_1) se rechaza. Debido a que el valor p es mayor que el nivel de significancia, siendo así, que no hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas.

Tabla 4: Relación entre la persistencia del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,051 ^a	1	,025		
Corrección de continuidad ^b	3,232	1	,072		
Razón de verosimilitud	5,300	1	,021		
Prueba exacta de Fisher				,070	,035
Asociación lineal por lineal	4,798	1	,028		
N de casos válidos	20				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4.50.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Se puede evidenciar en la tabla 4, que al medir la influencia de la dimensión Persistencia del liderazgo y desempeño laboral, el valor obtenido en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 5,051 y el valor de $p = 0,025$. Estos valores señalan que la hipótesis alternativa (H_1) se acepta y la hipótesis nula (H_0) se rechaza, debido a que las variables en estudio presentan una relación estadísticamente significativa.

Tabla 5: Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Tabla cruzada VARIABLE LIDERAZGO*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Total	
		REGULAR	BUENO		
VARIABLE LIDERAZGO	REGULAR	Recuento	9	3	12
		% del total	45,0%	15,0%	60,0%
	BUENO	Recuento	1	7	8
		% del total	5,0%	35,0%	40,0%
Total		Recuento	10	10	20
		% del total	50,0%	50,0%	100,0%

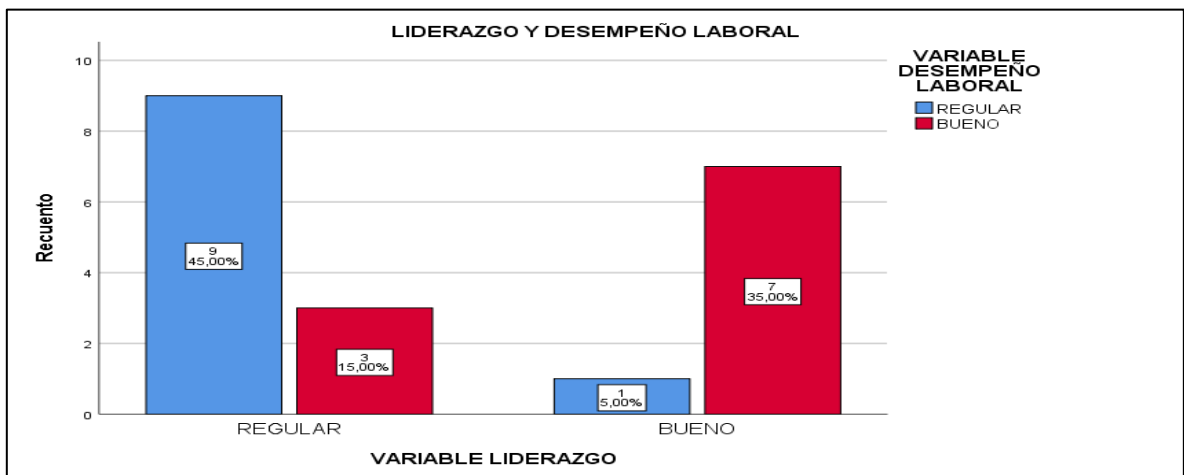


Gráfico 1: Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Se observa en la tabla 5, que de las 20 (100%) enfermeras encuestadas, 12 de ellas (60%) obtuvieron un nivel del liderazgo “Regular”, así mismo, dentro de este mismo grupo 9 enfermeras (45%) tuvieron un desempeño laboral “Regular” y 3 (15%) obtuvieron un desempeño laboral “Buena”. Por otra parte, las 8 enfermeras restante (40%), obtuvieron un nivel de liderazgo “Buena”, siendo así que de este grupo 7 (35%), obtuvieron un desempeño laboral “Buena” y solo 1 de ellas (5%) obtuvo un desempeño laboral “Regular”.

Tabla 6: Habilidades del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Tabla cruzada DIMENSIÓN: HABILIDADES*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Total	
		REGULAR	BUENO		
DIMENSIÓN: HABILIDADES	REGULAR	Recuento	4	0	4
		% del total	20,0%	0,0%	20,0%
	BUENO	Recuento	6	10	16
		% del total	30,0%	50,0%	80,0%
Total	Recuento	10	10	20	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

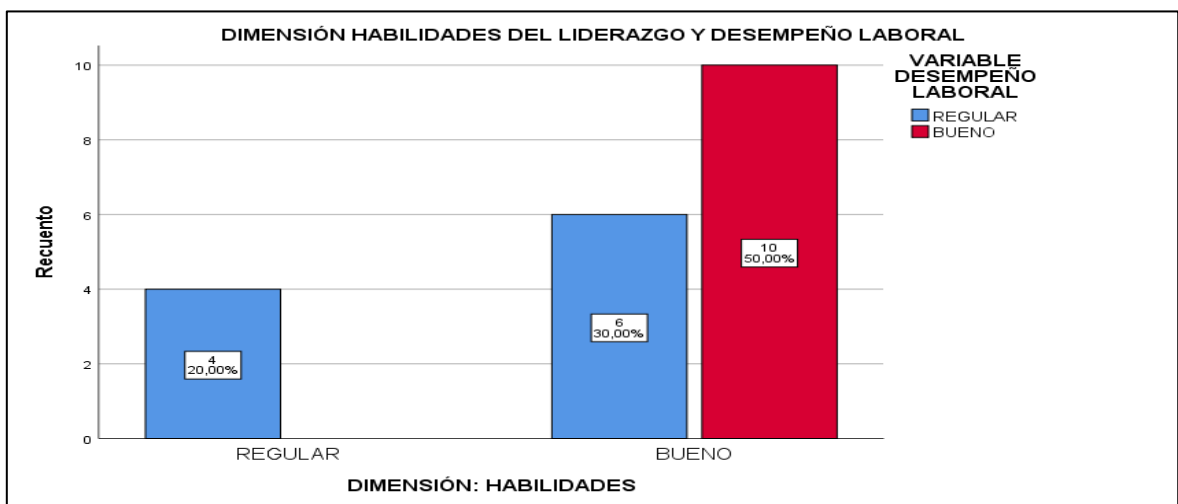


Gráfico 2: Habilidades del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Se observa que en la tabla 6, que de las 20 (100%) enfermeras encuestadas, 4 de ellas (20%) obtuvieron un nivel “Regular” en la dimensión Habilidades del liderazgo, así mismo, dentro de este mismo grupo las 4 enfermeras (20%) tuvieron un desempeño laboral “Regular” y ninguna presentó un nivel “Deficiente” ni “Bueno”.

Por otra parte, las 16 enfermeras restantes (80%), obtuvieron un nivel “Bueno” en la dimensión Habilidades del liderazgo, siendo así que de este grupo 6 (30%), obtuvieron un desempeño laboral “Regular” y 10 de ellas (50%) obtuvieron un desempeño laboral “Bueno”. Cabe mencionar que ninguna presentó un nivel “Deficiente”.

Tabla 7: Dirección del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Tabla cruzada DIMENSIÓN: DIRECCIÓN*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

		VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Total	
		REGULAR	BUENO		
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN	REGULAR	Recuento	9	6	15
		% del total	45,0%	30,0%	75,0%
	BUENO	Recuento	1	4	5
		% del total	5,0%	20,0%	25,0%
Total	Recuento	10	10	20	
	% del total	50,0%	50,0%	100,0%	

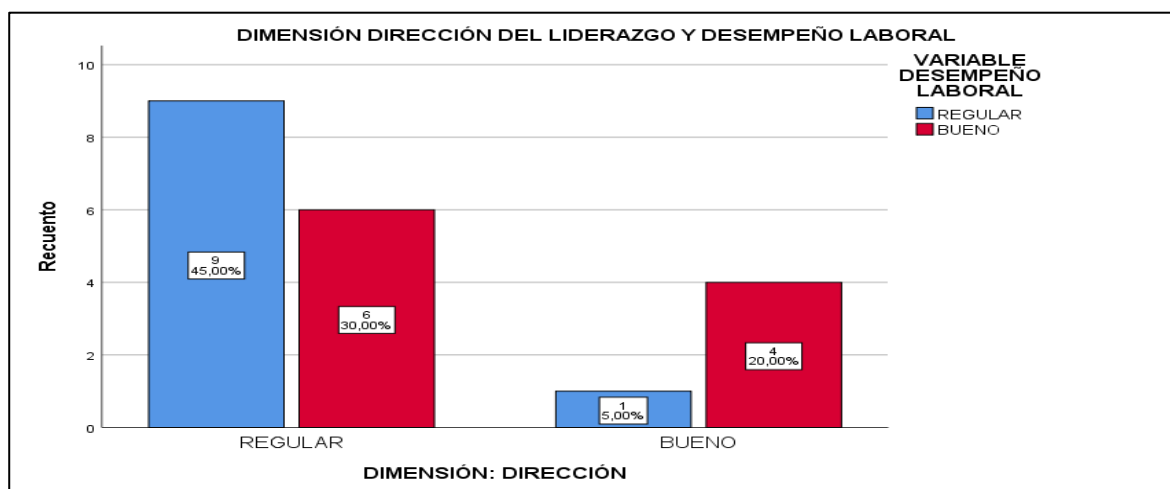


Gráfico 3: Dirección del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Se observa que en la tabla 7, que de las 20 (100%) enfermeras encuestadas, 15 de ellas (75%) obtuvieron un nivel “Regular” en la dimensión Dirección del liderazgo, así mismo, dentro de este mismo grupo las 9 enfermeras (45%) tuvieron un desempeño laboral “Regular” y 6 (30%) presentaron un nivel de desempeño laboral “Bueno”. Por otra parte, las 5 enfermeras restante (25%), obtuvieron un nivel “Bueno” en la dimensión Dirección del liderazgo, siendo así que de este grupo 1 (5%), obtuvo un desempeño laboral “Regular” y 4 de ellas (20%) obtuvieron un desempeño laboral “Bueno”. Cabe mencionar que ninguna presentó un nivel “Deficiente”.

Tabla 8: Persistencia del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Tabla cruzada DIMENSIÓN: PERSISTENCIA*VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

			VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		Total
			REGULAR	BUENO	
DIMENSIÓN: PERSISTENCIA	REGULAR	Recuento	8	3	11
		% del total	40,0%	15,0%	55,0%
	BUENO	Recuento	2	7	9
		% del total	10,0%	35,0%	45,0%
Total		Recuento	10	10	20
		% del total	50,0%	50,0%	100,0%

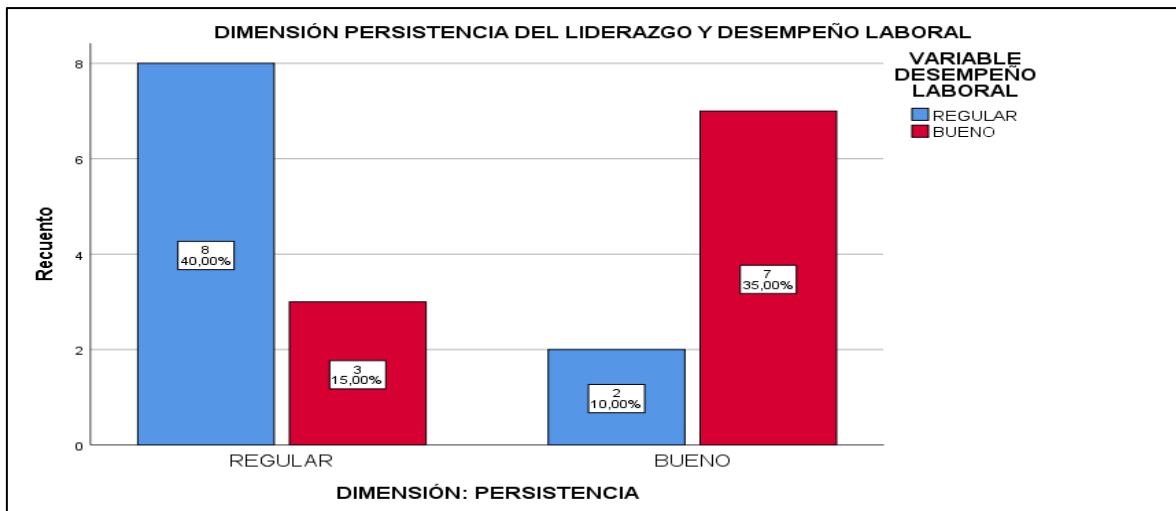


Gráfico 4: Persistencia del liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.

Se observa que en la tabla 8, que de las 20 (100%) enfermeras encuestadas, 11 de ellas (55%) obtuvieron un nivel “Regular” en la dimensión Persistencia del liderazgo, así mismo, dentro de este mismo grupo las 8 enfermeras (40%) obtuvieron un desempeño laboral “Regular” y 3 (15%) presentaron un nivel de desempeño laboral “Bueno”.

Por otra parte, las 9 enfermeras restante (45%), obtuvieron un nivel “Bueno” en la dimensión Persistencia del liderazgo, siendo así que de este grupo 2 (10%), obtuvieron un desempeño laboral “Regular” y 7 de ellas (35%) obtuvieron un desempeño laboral “Bueno”. Cabe mencionar que ninguna presentó un nivel “Deficiente”.

4.2 DISCUSIÓN

Con el objetivo de determinar la influencia del liderazgo sobre el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO se realizó el estudio cuya muestra fue de 20 profesionales de enfermería, siendo así que se evidencio que el valor obtenido en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 7,500 y el valor de $p = 0,006$. Estos valores señalan que las variables en estudio presentan una relación estadísticamente significativa. Así mismo, es importante recalcar que del 100% de enfermeras encuestadas, el 60% obtuvieron un nivel del liderazgo “Regular”, así mismo, dentro de este mismo grupo el 45% obtuvieron un desempeño laboral “Regular” y el 15% obtuvieron un desempeño laboral “Bueno”. Por otra parte, el 40% restante, obtuvo un nivel de liderazgo “Bueno”, siendo así que de este grupo el 35%, obtuvo un desempeño laboral “Bueno” y solo el 5% obtuvo un desempeño laboral “Regular”.

Al contrastar los resultados, se observan que guardan similitud con los encontrados por Sopla A²⁷, quien determino que en el Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 77.8 % (28) de enfermeros tiene un nivel regular desempeño laboral, el 19.4 % (7) mal desempeño laboral y 2.8 % (1) buen desempeño laboral; de los profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 100% (36), el 91.7 % (33) regular desempeño laboral, el 5.6 % (2) buen desempeño laboral y 2.8 % (1) mal desempeño; con respecto a la comparación del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, así mismo, sus resultados muestran que existe diferencia significativa entre ambos hospitales y que ambas variables se encuentran relacionadas.

Así mismo, se coincide con los resultados propuestos por Casierra OJ,²⁴, quien en su estudio evidencio que los factores que causaron un impacto en el desempeño laboral fueron el conocimiento de la institución y la

proactividad e innovación, seguridad y fiabilidad. Existe relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio; el Nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo, desempeño en la función, conocimiento de la institución, proactividad e innovación, relaciones interpersonales y productividad.

También es importante mencionar que los datos obtenidos por Ortega J³⁰, concuerdan con los propuestos en la investigación dado que, el autor encontró una relación significativa entre el liderazgo democrático, el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral de los profesionales. Dado que al contrastar dicha relación a través de la prueba Chi Cuadrada X^2 , se evidenció un valor $X^2 = 7,532$ y $p=0,023$, lo que indica que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Dichos resultados, evidencian como el liderazgo es un factor que influye en el desempeño laboral de los trabajadores, y es que un verdadero líder tiene las habilidades y los rasgos para crear una visión en conjunto, con una efectiva comunicación con sus seguidores. Así mismo, un líder debe impactar en los procesos y resultados, a través de un desarrollo personalizado, capaz de logra articular una visión colectiva convincente y lograr resultados extraordinarios.

V. CONCLUSIONES

Los datos obtenidos del presente estudio de investigación, permitieron concluir:

1. Si existe una influencia estadísticamente significativa de la variable liderazgo sobre el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 "JAMO", Tumbes, 2022. Dado que el valor obtenido en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud es de 7,500 y el valor de $p = 0,006$.
2. En relación a la dimensión Habilidades del liderazgo, se puede evidenciar que, si presenta una influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño laboral, dado que se obtuvo un valor en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud de 5,000 y un valor de $p = 0,025$.
3. En relación a la dimensión Dirección del liderazgo, se puede evidenciar que, no presenta una influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño laboral, dado que se obtuvo un valor en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud de 2,400 y un valor de $p = 0,121$.
4. En relación a la dimensión Persistencia del liderazgo, se puede evidenciar que, si presenta una influencia estadísticamente significativa sobre el desempeño laboral, dado que se obtuvo un valor en el estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud de 5,051 y un valor de $p = 0,025$.

VI. RECOMENDACIONES

En base de que, si existe una influencia entre el liderazgo sobre el desempeño laboral, se sugiere brindar cursos, seminarios de capacitación, sobre los diferentes estilos de liderazgo, no solo enfocándose al entendimiento, sino que motive a obtener cambios importantes de manera idónea con efectividad y eficiencia para el beneficio de un buen funcionamiento profesional.

Considerar el abordaje del liderazgo situacional en la formación académica de los profesionales de enfermería, ya que permitirá optimizar la madurez de los profesionales de enfermería frente a las diversas situaciones que se presenten durante el desempeño laboral.

Realizar investigaciones relacionadas al liderazgo y el desempeño laboral en distintos servicios e instituciones de salud con el objetivo de contrastar los resultados obtenidos, para después hacer planes de tácticas de capacitación de liderazgo en los múltiples hospitales y postas del departamento de Tumbes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Soria MT. Escuela de Liderazgo Enfermero. [Online]; 2013.
Disponibile en:
[https://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/7807/MastrGestion Cuidados Enfermería Maria Teresa Soria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academicae.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/7807/MastrGestionCuidadosEnfermeriaMariaTeresaSoria.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
2. OMS. Orientaciones estratégicas para el fortalecimiento de los servicios de enfermería y partería. [Online]; 2008.
Disponibile en:
<http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42610/1/9243562177.pdf>.
3. Costa I, Palucci M. El liderazgo de enfermería en el cuidado a la salud. Rev. Latino-Am Enfermagem. Rev. Latino-Am Enfermagem. 2003; 11(4): p. 411-2.
4. Nadia R. El proceso de enfermería: instrumento para el cuidado. Umbral Científico. 2010.
5. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del trabajo de la enfermera(o) N° 27669, Pub. L. No.27669, 30 (2002). Lima: Colegio de Enfermeros del Perú.
6. Guadalupe R, López J. Proceso de Atención de Enfermería México: Trillas; 2016.
7. Rojas J, Pastor P. Diagnóstico De Enfermería. Revista Investigación y Educación en Enfermería. 2010; 28(3): p. 323-335.
8. Chen L, Evans T, Sadana Rea. Colaboremos con la Salud. Informe sobre la salud mundial-OMS. Ginebra.
9. Molina ANdC. Liderazgo situacional y su influencia en la gerencia del docente de aula en la carrera de administración industrial. Revista Scientific. 2016.
10. Villegas J. Administración de personal Venezuela: Los heraldos negros; 1997.
11. López M, Orozco M, Méndez A. Liderazgo en Enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina. Portales Médicos. 2014; 7(2).

12. Hersey P, Blanchard K, Johnson D. Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional. México: Prentice Hall; 1998.
13. Jimenez GA. CONCEPCIONES ACERCA DEL LIDERAZGO DE ENFERMERÍA. Enfermería Global. 2006; 5-17(9).
14. Cortez GJ. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. Enf Neurol (Mex). 2010; 12(2): p. 84-94.
15. Hackman J, Oldham G. Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas. En. México D.F: Mc Graw Hill; 2013.
16. Lazzati S. Funciones, estilos y desarrollo Buenos Aires: MACCHI; 1991.
17. Chiavenato I. Administración de recursos humanos Bogotá: Mac Graw-Hill Interamericana S.A.; 1994.
18. McGregor D. El lado humano de las organizaciones Colombia: McGraw-Hill; 1994.
19. Palaci F. Psicología de la organización Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005.
20. Fernández LN. el desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Cuadernos de Gestión. 2012; 2 N°1 (N°1).
21. López M, Orozco M, Méndez A. El desempeño profesional del especialista en enfermería en Salud Pública: enfoques teóricos para su evaluación. Revista Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco. ;(3).
22. Pico GE, Panchana TMA. El desempeño laboral y la gestión administrativa en el instituto ecuatoriano de seguridad social, IESS en la provincia de Santa Elena, año 2018. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2019.
23. Rojas Hm, Reyes JL. Evaluación del clima organizacional en las áreas administrativas del Hospital Victoria Motta. Managua: Universidad Autónoma de Nicaragua, Especialidad en Dirección de Servicios de Salud y Epidemiología.

24. Casierra OJA. Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón Salitre, 2016. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
25. Pazetto BA, Kowal OCI. Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2015; 23(1): p. 106-13.
26. Reyes GNH. Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral. Tesis Maestría. Lima: UPeU, Maestría Pogradu.
27. Soplá AVA. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba, Amazonas – 2017. Tesis. Amazonas: UNTRM, Enfermería.1288.
28. Gonzales M. Grado de motivación por el trabajo y su relación con el desempeño laboral en enfermeras servicios de medicina del Hospital Militar Central. Tesis. Lima, Perú.
29. Curo GS. El liderazgo y las relaciones interpersonales em el personal del servicio de cuidados intensivos del centro médico Naval-Santiago Tavar. Tesis Ciencias Médicas. Callao: UCV.
30. Ortega J. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco. Tesis. Huánuco.
31. Vergara HLE, Bartolo CVM. Factores determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Regional II – 2 “JAMO”. Tumbes: UNTUMBES, Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes.
32. Oré E. El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis. Ayacucho: Imprenta Multiservicios Pulbigraf.; 2015.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

“MATRIZ DE CONSISTENCIA”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Metodología
¿Cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022?	<p>Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar cómo las habilidades del liderazgo influyen en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 JAMO Tumbes, 2022. - Determinar como la dirección del liderazgo influye en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 JAMO, Tumbes, 2022. - Establecer como la persistencia del liderazgo influye en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 JAMO, Tumbes, 2022. 	<p>H₁: Si existe influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.</p> <p>H₀: No existe influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo</p> <p>Variable 2 Desempeño Laboral.</p>	<p>Población: Constituida por 20 enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital II de Tumbes.</p> <p>Muestra: 20 enfermeras del servicio de medicina y cirugía del Hospital II de Tumbes</p> <p>Muestreo: No probabilístico por conveniencia</p>	<p>Nivel Aplicada. Correlacional.</p> <p>Tipo Cuantitativo.</p> <p>Método Descriptivo.</p> <p>Diseño No Experimental. Transversal.</p> <p>Técnica Encuesta.</p> <p>Instrumento Cuestionario. Escala De Likert</p>

ANEXO 2 INSTRUMENTO

Cuestionario para determinar la “Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022”

Presentación

Soy bachiller en enfermería Susana del Carmen Olavarría Clavijo, el día de hoy estamos realizando la aplicación de una encuesta al personal de enfermería del servicio de Medicina y Cirugía del Hospital II de Tumbes, para investigar la “Influencia del Liderazgo en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022”

Estaría usted de acuerdo: SI () NO ()

Habiendo dado su consentimiento voy a proceder hacerle las preguntas. La información que usted brinde servirá para lograr el propósito de una investigación que vengo desarrollando con la finalidad de identificar los factores del liderazgo que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de Cirugía y Medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes.

Datos Generales

Sexo: M () F () Edad....

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala: (5) siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca.

VARIABLE LIDERAZGO					
Habilidades – personal de enfermería					
1 ¿Su jefe practica los valores en su servicio?	5	4	3	2	1
2 Ud. ¿Como trabajador cumple con la responsabilidad de sus funciones?	5	4	3	2	1
3 ¿Ud. Cumple con su horario establecido?	5	4	3	2	1
4 ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables de su trabajo?	5	4	3	2	1
5 ¿Cómo trabajador te consideras con capacidad para desarrollar las actividades que exige tus funciones?	5	4	3	2	1
6 ¿Cómo trabajador se siente cómodo en el área de trabajo?	5	4	3	2	1
Dirección – personal de enfermería					
7. ¿Ud. Suele liderar la organización de alguna actividad en su servicio?	5	4	3	2	1
8 ¿Crees que tu jefe se relaciona con los demás trabajadores de manera positiva?	5	4	3	2	1
9 ¿El personal suele solucionar cualquier dificultad de su trabajo?	5	4	3	2	1
10 Ud. ¿Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?	5	4	3	2	1
11 ¿Cuándo su jefe no está Ud. Asume el cargo?	5	4	3	2	1

12. ¿Estimula a los miembros para alcanzar las metas trazadas por la organización?	5	4	3	2	1
Persistencia – personal de enfermería					
13. ¿Cómo trabajador cumple con sus metas durante el mes de trabajo?	5	4	3	2	1
14 ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?	5	4	3	2	1

15 ¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?	5	4	3	2	1
16 ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?	5	4	3	2	1
17. Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.	5	4	3	2	1
18. Estimula a la realización de esfuerzos adicionales para cumplir las tareas.	5	4	3	2	1
VARIABLES DE DESEMPEÑO LABORAL					
Participación del personal de Enfermería.					
19. Ud. ¿Como trabajador participa en todos los eventos?	5	4	3	2	1
20. ¿Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia?	5	4	3	2	1
21. ¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?	5	4	3	2	1
22. Ud. ¿Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?	5	4	3	2	1
23. ¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?	5	4	3	2	1
24. ¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?	5	4	3	2	1
Formación de Desarrollo profesional de enfermería					
25. ¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?	5	4	3	2	1
26. ¿Ud. día a día realiza diferente trabajo para el éxito?	5	4	3	2	1
27. ¿En el área que trabaja se siente cómodo?	5	4	3	2	1
28. ¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?	5	4	3	2	1
29. Promueve la construcción de nuevos conocimientos en el personal de enfermería a través de la investigación.	5	4	3	2	1

30. Está capacitado en aspectos de investigación e innovación.	5	4	3	2	1
Adecuación del Ambiente de trabajo del personal de enfermería					
31. ¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?	5	4	3	2	1
32. ¿Cómo trabajador asume todos los cambios que se presenta?	5	4	3	2	1
33. Ud. ¿Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?	5	4	3	2	1
34. ¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?	5	4	3	2	1
35. ¿Está satisfecho con las condiciones físicas como iluminación, temperatura y colores?	5	4	3	2	1
36. El ambiente de trabajo favorece el desempeño laboral del personal de enfermería?	5	4	3	2	1

ANEXO 3
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Cálculo de Validez del Instrumento

Para determinar la validez estadística del instrumento se aplicó la prueba de concordancia entre jueces.

Prueba de Concordancia entre los Jueces:

$$b = \frac{Ta \times 100}{Ta + Td}$$

Siendo:

'Ta' = n° total de acuerdos;

'Td' = n° total de desacuerdos;

'b' = Grado de concordancia entre jueces.

Donde sí 'b' es igual a 0.70 es Aceptable; 0.70-0.80 es Bueno; y Excelente por encima de 0.90.

ITEMS	CRITERIOS	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Valor P
1	El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	1	1	1	3
2	El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	1	1	1	3
3	La estructura del instrumento es adecuado. (Ítems : 1 al 36)	1	1	1	3
4	Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	1	1	1	3
5	La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	1	1	1	3
6	Los ítems son claros y entendibles. (Ítems : 1 al 36)	0	1	1	2
7	El número de ítems es adecuado para su aplicación. (Ítems : 1 al 36)	1	0	1	2
	TOTAL	6	6	7	19

Donde:

1= De acuerdo

0= Desacuerdo

Entonces:

$$'b' = (19/(19+1)) \cdot 100$$

$$'b' = 95\% (0.95)$$

El resultado es que el 95% de las respuestas de los jueces concuerdan. Dando a entender que el grado de concordancia entre los jueces es excelente con un 0.95.

ANEXO 4
ESTADÍSTICOS DE CONFIABILIDAD

Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.971	.971	36

Fuente: Prueba Piloto.

Tabla 3. Rangos del Alfa de Cronbach

<u>RANGOS</u>	<u>NIVEL DE ACEPTACIÓN</u>
Elevada	0,81 a 1,00
Aceptable	0,61 a 0,80
Regular	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy baja	0,01 a 0,20

Fuente: Oré, (2015)

Tabla 4. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Válidos		22	100.0
Casos	Excluidos ^a	0	0.0
Total		22	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las

Fuente: Prueba Piloto.

Tabla 5. ANOVA

Intra-personas		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-personas		496.683	21	23.652		
Inter- Intra- personas		40.499	35	1.157	1.666	.010
Residual		510.362	735	.694		
Total		550.861	770	.715		
Total		1047.544	791	1.324		

Media global = 3,61

Fuente: Prueba Piloto.

Tabla 6. Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
130.14	851.457	29.180	36

ANEXO 6
SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

SOLICITO: Autorización para la aplicación de cuestionarios al personal de enfermería del área de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”

JEFE DEL HOSPITAL REGIONAL II-2 “JAMO”

Yo, Susana del Carmen Olavarría Clavijo., bachiller de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes, con el debido respeto me presento ante usted para solicitar se me brinden las facilidades para aplicar dos encuestas al personal de enfermería del área de medicina y cirugía que laboran en el centro de salud, la información recaudada servirá para la elaboración de mi tesis, la misma que se titula “Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022”.

En tal sentido agradeceré de ante mano la atención que le brinde a la presente.

ATENTAMENTE

SUSANA DEL CARMEN OLAVARRÍA CLAVIJO

Tumbes, ____ de ____ del 2022