

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de  
Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022

**TESIS**

Para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería

**AUTOR:**

Br. Cruz Puescas, Anthoni Bryan.

Tumbes - 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias. Presidenta:

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel. Secretaria:

Mg. Cecilia Isabel Silva Sandoval. Vocal:

Tumbes - 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022

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

Br. Cruz Puescas, Anthoni Bryan. Autor

Mg. Silva Rodríguez José Miguel. Asesor

Tumbes - 2023



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
Tumbes – Perú

**ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS**

En Tumbes, a los 21 días del mes junio del dos mil veintitrés, siendo las 16:00 horas, en la modalidad virtual, a través de la plataforma: Zoom cuyo link es: <https://us02web.zoom.us/j/81463670408?pwd=Tk1sYVlaK3lheXkXk1QlBSSkgwRm9jQT09>, se reunieron el jurado calificador de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 0550- 2022/ UNTUMBES – FCS, Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias (presidenta), Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel (secretaria), Mg. Cecilia Isabel Silva Sandoval (vocal) reconociendo en la misma resolución, además, al Mg. José Miguel Silva Rodríguez 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 DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ESSALUD TUMBES, 2022”**. para optar el Título Profesional de Enfermería, presentado por el Br: **CRUZ PUESCAS ANTHONY BRYAN**.

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 al Br: **CRUZ PUESCAS ANTHONY BRYAN**, aprobado, con calificativo: **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 de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 17:00 horas del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 21 de junio de 2023.

Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias.  
DNI N° 00214727  
ORCID N° 0000-0002-5381-4679  
(Presidente)

Mg. Balgelica Antazara Cervantes Rujel.  
DNI N° 29645154  
ORCID N° 0000-0002-3629-6013  
(Secretaria)

Mg. Cecilia Isabel Silva Sandoval.  
DNI N° 00212030  
ORCID N° 0000-0002-6977-6566  
(Vocal)

Mg. Jose Miguel Silva Rodríguez.  
DNI N° 42474683  
ORCID N° 0000-0002-9629-0131  
(Asesor)

CC.  
Jurado (03)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)  
MPMO/Decano

# Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022

*por* Anthoni Bryan Cruz Puescas



---

Fecha de entrega: 24-jun-2023 11:35a.m. (UTC-0400)

Identificador de la entrega: 2121879814

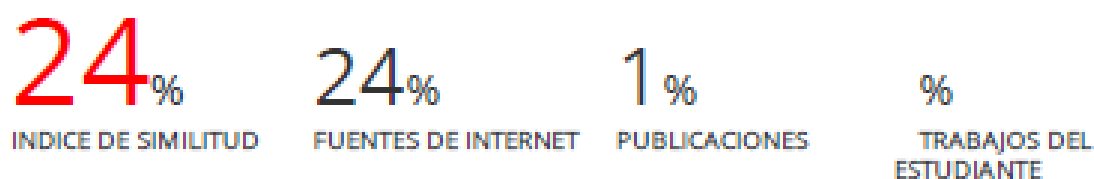
Nombre del archivo: E\_LOS\_SERVICIOS\_DE\_HOSPITALIZACION,\_ESSALUD\_TUMBES,\_2022\_0-2.docx (2.66M)

Total de palabras: 10367

Total de caracteres: 55016

# Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	20%
2	<a href="http://www.untumbes.edu.pe">www.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://www.repositorio.unu.edu.pe">www.repositorio.unu.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="https://repositorio.udh.edu.pe">repositorio.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	<a href="http://www.corladlima.org.pe">www.corladlima.org.pe</a> Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

## DEDICATORIA

*Dedico esta tesis en primer lugar a Dios, por fortalecerme cuando parecía rendirme y por haberme permitido llegar a este momento muy importante en mi vida profesional.*

*A mi asesor Mg. José Miguel, Silva Rodríguez; por su constante apoyo y paciencia en la elaboración de este trabajo.*

*A mis padres y hermanos por creer en mí siempre, fueron mi impulso a seguir adelante y poder así concretar mis metas y sueños, gracias por sus innumerables consejos y amor incondicional.*

El autor

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero empezar agradeciendo a Dios por ser mi guía durante esta investigación y por sus grandes bendiciones a lo largo de esta etapa de mi vida profesional.

A los docentes de esta casa superior de estudios Universidad Nacional de Tumbes, quienes contribuyeron en mi formación profesional impartiendo nuevos conocimientos los cuales me permitirán desempeñarme de mejor manera a lo largo de mi carrera.

A mi hermano Jhonatan Cruz por brindarme desinteresadamente su apoyo y acompañarme en todo el avance de esta investigación y a Luz Mirian por ser mi soporte moral a pesar de la distancia.

A las participantes de este estudio quienes fueron pieza fundamental, sin su colaboración no se hubiera logrado la culminación de este estudio.

El autor.



## DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Cruz Puescas, Anthoni Bryan, Bachiller en Enfermería, egresado de la Universidad Nacional de Tumbes, identificado con DNI N° 75024452, autor de la investigación titulada “Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022”

Declaro bajo juramento que:

1. El presente informe de investigación elaborado, es de mi autoría.
2. Se han respetado las normas de citados y referencias para la bibliografía y fuentes consultadas.
3. Esta investigación ha sido elaborada con la supervisión de mi asesor no habiendo sido plagiada.
4. El informe no tiene un proceso de autoplagio, es decir, no ha sido presentada ni publicada con anterioridad por mi persona con la finalidad de obtener el grado académico.
5. Los datos obtenidos y mostrados en los resultados son verídicos, no teniendo ningún grado de falsedad, copia o duplicado, por tanto, lo que se presente en el informe será de gran contribución a la realidad en estudio.

De encontrarse falsedad en mi declaración asumo las consecuencias que se resulten de mis acciones, cumpliendo con las sanciones atribuidas por la normatividad actual de la Universidad Nacional de Tumbes.



Tumbes, junio 2023.

---

Cruz Puescas, Anthoni Bryan. Br  
**DNI N° 75024452**

## **CERTIFICADO DE ASESORÍA**

Mediante el presente, el **Mg. José Miguel Silva Rodríguez**, Docente asociado que además se encuentra adscrito al Departamento Académico de la escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud en la prestigiosa Universidad Nacional de Tumbes.

### **CERTIFICA**

Que el presente informe de tesis denominado “Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022”.

Presentado por el bachiller aspirante al Título Profesional de Licenciado en Enfermería Anthoni Bryan Cruz Puestas.

Ha sido asesorado por mi persona, por lo tanto, se autoriza para ser presentado e inscrito a la Escuela Profesional de Enfermería, para su debida revisión y posterior aprobación correspondiente.

Tumbes, abril 2023.



---

Mg. José Miguel Silva Rodríguez

## ÍNDICE GENERAL

I. INTRODUCCIÓN .....	16
II. ESTADO DEL ARTE.....	18
2.1. Bases Teóricas .....	18
2.2. Antecedentes.....	26
III. MATERIALES Y METODOS.....	31
3.1. Tipo y diseño de estudio .....	31
3.2. Población, Muestra Y Muestreo .....	31
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.4. Procedimiento de recolección de datos .....	32
3.5. Procesamiento y análisis de datos.....	32
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	34
4.1. Resultados.....	34
4.2. Discusión.....	38
V. CONCLUSIONES .....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	43
VIII. ANEXOS .....	47

## ÍNDICE DE TABLA

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla N° 1</b> Relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022.	34
<b>Tabla N° 2</b> Habilidades del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes 2022	35
<b>Tabla N° 3</b> Dirección del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022	36
<b>Tabla N° 4.</b> Identificar la persistencia del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022	37

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo N° 1.</b>	Consentimiento informado.....	47
<b>Anexo N° 2.</b>	Instrumento .....	48
<b>Anexo N° 3.</b>	Validez y Confiabilidad .....	52
<b>Anexo N° 4.</b>	Confiabilidad del instrumento .....	66
<b>Anexo N° 5.</b>	Matriz de consistencia .....	68

## RESUMEN

La investigación del liderazgo en enfermería con relación a su desempeño laboral se plantea con el objetivo determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022. Para lograr los resultados se fueron comprobados los objetivos específicos de identificar las habilidades del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes 2022, identificar la dirección del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes 2022 ,identificar la persistencia del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes 2022. Se utilizo la investigación cuantitativa por la naturaleza del fenómeno en estudio, empleando el diseño descriptivo, que permitió establecer una población de 50 profesionales de enfermería y utilizando la encuesta basada en la escala de liker, y como instrumento un cuestionario, obteniendo como resultado relevante que la relación entre liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización de Essalud, Tumbes, 2022 es del 56% regular y 12% malo. Que permitieron concluir que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022

**Palabras claves:** Liderazgo, desempeño profesional, dirección, habilidad

## **ABSTRACT**

The investigation of the specific leadership in nursing in relation to their work performance is proposed with the objective of determining the relationship between leadership and the work performance of nurses in the hospitalization services Essalud, Tumbes, 2022. To achieve the results, the objectives were verified. to identify leadership skills and their relationship with the job performance of nurses in the hospitalization services Essalud, Tumbes 2022, to identify the direction of leadership and their relationship with the job performance of nurses in the hospitalization services Essalud, Tumbes 2022 , to identify the persistence of leadership and its relationship with the job performance of nurses in the hospitalization services Essalud, Tumbes 2022. Quantitative research was used due to the nature of the phenomenon under study, using the descriptive design, which allowed establishing a population of 50 nursing professionals and using the survey based on the liker scale, and as an instrument a questionnaire, obtaining as a relevant result that the relationship between leadership and job performance of nurses in the hospitalization services of Essalud, Tumbes, 2022 is 56 % regular and 12% bad. Which allowed us to conclude that there is no direct and significant relationship between leadership and the work performance of nurses in the hospitalization services Essalud, Tumbes, 2022.

Keywords: Leadership, professional performance, direction, ability

## I. INTRODUCCIÓN

El liderazgo en enfermería es un rasgo característico de la profesión sobre todo en las instituciones de salud. En los últimos años, los servicios de salud han 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, generando cambios en lo tradicional del trabajo en dicho sector, teniendo en cuenta el liderazgo y las finanzas del sistema de salud, pero también está presente la globalización en cuanto a los avances científicos y técnicos creando nuevas oportunidades, pero también está la creación de tensión que puede influir significativamente el emplazamiento y la reglamentación de los servicios de salud<sup>1</sup>.

Los sistemas de salud, afrontan muchos desafíos en cuanto a la mejora de la atención de salud para los usuarios, en tal sentido que 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, y es relevante un liderazgo eficaz para alcanzar los objetivos, y cumplir con la Misión y Visión institucional<sup>2</sup>.

Durante las prácticas de internado, se solía escuchar muchas veces a las enfermeras asistenciales, que laboran en los servicios de hospitalización (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. Surgiendo como el planteamiento del problema la interrogante que permitió contestar ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de las



enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tumbes,2022? Aspectos como habilidades del liderazgo, la dirección del liderazgo y la persistencia del liderazgo. Estudio de relevancia social por la demanda poblacional que acude en busca de salud que requieren del desempeño laboral de las enfermeras, mediante estrategias que desarrollan habilidad y destreza. Los jefes de las áreas administrativas influyen positivamente en el cumplimiento de objetivos y metas, mejorando la calidad del cuidado en beneficio de la sociedad.

Los beneficios del presente estudio están dirigidos al profesional de enfermería para poder plantear estrategias de mejora de la capacidad del liderazgo de las enfermeras jefas coordinadoras y por consiguiente mejorar el desempeño laboral.

## II. ESTADO DEL ARTE

### 2.1. Bases Teóricas

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<sup>3</sup>.

“El proceso de cuidado de enfermería (PCE), 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<sup>4</sup>.

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 Cuidado de Enfermería -PCE”, el cual constituye el método científico en la práctica del cuidado que forma parte del desempeño laboral del profesional de enfermería<sup>5</sup>, 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”<sup>6</sup>.

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 exitoso<sup>7</sup>.

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 costosos<sup>8</sup>.

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”.

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 percibirlo<sup>11</sup>.

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 tenemos:

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<sup>11</sup>.

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<sup>11</sup>.

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<sup>11</sup>.

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”<sup>11</sup>.

“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)”<sup>12</sup>.

"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 razones<sup>9</sup>.

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 obstáculo<sup>13</sup>.

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 economía<sup>14</sup>.

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

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 motivación<sup>15</sup>.

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”.<sup>16</sup> 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<sup>16</sup>.

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”.<sup>17</sup> 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”<sup>10</sup>.

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<sup>18</sup>.

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<sup>19</sup>.

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<sup>20</sup>.

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 innovación<sup>20</sup>.

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 invertido<sup>20</sup>. 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”<sup>21</sup>.

## **2.2. Antecedentes**

Dentro del marco Internacional, se destaca un estudio en Ecuador realizado por Pico GE y Panchana TM<sup>22</sup>, 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 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 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, 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 (2017) 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, 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 dirección. En el área administrativa 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<sup>23</sup>.

En Guayaquil Ecuador, Casierra OJ, 2016, tesis “Evaluación del desempeño laboral en relación a la calidad de los servicios en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón”. el objetivo “evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería en relación a la calidad de los servicios con el fin de presentar un plan de mejora en el Hospital Oswaldo Jervis Alarcón del distrito Salitre”. 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<sup>24</sup>.

En Brazil, Pazetto BA; Kowal O (2015), tesis “Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral, Sao Pablo”. El objetivo establecer si existe 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 al azar. 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<sup>25</sup>.”

A nivel nacional, Lima Perú, Reyes G (2018). Estudio titulado “Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU”, objetivo; determinar la relación entre liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral, metodología enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, de tipo básico, de diseño no experimental, la muestra 40 profesionales de enfermería, se aplicó dos tipos de instrumentos, uno para medir tipo de liderazgo y el otro para el desempeño laboral, se obtuvo resultado, liderazgo transformacional se relaciona con la escala comprensión del desempeño y el desempeño general no se relacionan de manera significativa, como conclusión: Si existe una relación significativa entre liderazgo transaccional con el desempeño laboral.<sup>26</sup>

En Amazonas, Perú, Sopla, A (2017), 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”. El objetivo comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de ambos Hospitales. Metodología, fue de enfoque cuantitativo, descriptivo comparativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal, La muestra 36 profesionales de enfermería por cada institución; 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; 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, con respecto a la comparación, los resultados de la prueba estadística T-student muestran que existe diferencia significativa entre ambos hospitales<sup>27</sup>.

Otra tesis en Lima, Perú, Gonzales M (2016), 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 estadístico SPSS 23.0<sup>28</sup>.

En Lima Callao, Curo G (2016), 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. Objetivo determinar la relación entre Liderazgo y relaciones interpersonales en el personal del servicio de cuidados intensivos. La Población 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. Conclusiones. “El estilo de liderazgo predominante en los trabajadores fue el democrático (73,3%). Las relaciones interpersonales fueron positivas con un 66,7%, así mismo, existe relación significativa entre el liderazgo y las relaciones interpersonales en el personal de cuidados intensivos del centro médico “Naval-Santiago, Távara; Callao, 2016<sup>29</sup>.

En Huánuco, Perú Ortega J, (2016) tesis titulada: “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II Essalud Huánuco”. Objetivo determinar el Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería, metodología descriptivo observacional, transversal y prospectivo. Se utilizó como instrumentos, el cuestionario de liderazgo para identificar el liderazgo predominante de los directivos, el democrático, autoritario, centrado en las tareas; así mismo se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, para evaluar a los profesionales de enfermería. Para la contrastación de hipótesis se utilizó la prueba estadística Tau-B de Kendall variables ordinales y el Chi Cuadrado de Pearson variables nominales; 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<sup>30</sup>.

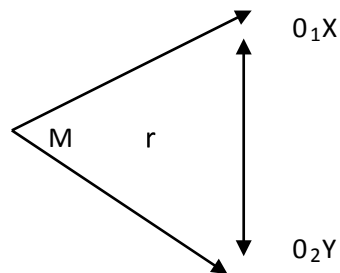
En tanto a nivel local, encontramos a Bartolo C (2017), en su tesis titulada “Factores determinantes en el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital Regional II-2 JAMO, Tumbes, 2017. Objetivo general identificar los factores que determinan el desempeño laboral, del personal asistencial. Metodología cuantitativa y diseño no experimental, descriptiva, transaccional, obteniendo como resultado, la afirmación de la hipótesis planteada; confirmando que, si existen factores extrínsecos e intrínsecos, 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<sup>31</sup>.

### III. MATERIALES Y METODOS

#### 3.1. Tipo y diseño de estudio

El estudio es cuantitativo, diseño descriptivo y correlacional ya que tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre el liderazgo en enfermería y el desempeño laboral.

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



Dónde:

M = Muestra de estudio.

X = Variable Liderazgo O<sub>1</sub>

Y = Variable Desempeño laboral O<sub>2</sub>

r = Coeficiente de Correlación entre variables.

#### 3.2. Población, Muestra Y Muestreo

**Población:**

50 enfermeras.

**Muestra:**

Fue toda la población: 50

**Muestreo:**

Fue no probabilístico por conveniencia.

**3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se empleó fue la encuesta que estuvo dirigida a profesional de enfermería que laboran en los servicios de hospitalización Essalud Tumbes,

El instrumento fue el cuestionario que estuvo conformado por 36 preguntas estructuradas: Correspondiendo a 18 para las dimensiones del Liderazgo considerando las Habilidades, la Dirección y la Persistencia.

La encuesta se empleó para los datos referentes al liderazgo, 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. en los servicios de hospitalización Essalud Tumbes.

**3.4. Procedimiento de recolección de datos**

En primer lugar, se obtuvo el permiso correspondiente del jefe responsable de los diferentes servicios de hospitalización del Essalud, Tumbes, quien permitió que las enfermeras desarrollar los cuestionarios, del mismo modo que la encuesta se llevó a cabo de manera individual. Cabe destacar que para el desarrollo de la encuesta se emplearon 15 min.

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

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

**3.5. Procesamiento y análisis de datos**

Los resultados que se obtuvieron de la recolección de los datos se trabajaron 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 procesaron y se presentaron en porcentaje y en gráficos de acuerdo a los objetivos planteados.

Para determinar la correlación entre las variables, se utilizó el método estadístico chi – cuadrado de Person, sustentando así, que el coeficiente de correlación es una medida de dos variables y utiliza el símbolo de una “x2”.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

**Tabla N° 1.** Relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022.

Liderazgo	Desempeño							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	4.0	8.0%	4.0	8.0%	2.0	4.00%	10.0	20.0%
Regular	28.0	56.0%	2.0	4.0%	2.0	4.00%	32.0	64.0%
Malo	6.0	12.0%	2.0	4.0%	0.0	0.00%	8.0	16.0%
<b>Total</b>	<b>38.0</b>	<b>76.0%</b>	<b>8.0</b>	<b>16.0%</b>	<b>4.0</b>	<b>8.00%</b>	<b>50.0</b>	<b>100.0%</b>

n=50  $\chi^2 = 10.73$  p= 0.005

**Fuente:** Base de datos SPSS v 25

**Interpretación:** el 56.0% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen un buen liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 4% tiene un mal desempeño y un liderazgo regular. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) siendo significativa la prueba chi cuadrado, entonces, se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022.

**Tabla N° 2.** Habilidades del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes 2022.

Liderazgo	Desempeño							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	8.0	16.0%	1.0	2.0%	1.0	2.00%	10.0	20.0%
Regular	25.0	50.0%	5.0	10.0%	2.0	4.00%	32.0	64.0%
Malo	5.0	10.0%	2.0	4.0%	1.0	2.00%	8.0	16.0%
<b>Total</b>	<b>38.0</b>	<b>76.0%</b>	<b>8.0</b>	<b>16.0%</b>	<b>4.0</b>	<b>8.00%</b>	<b>50.0</b>	<b>100.0%</b>

n=50

$\chi^2 = 1.24$

p= 0.54

**Fuente:** Base de datos spss v 25

**Interpretación:** El 50.0% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen una regular habilidad de liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 2% tiene un mal desempeño y un mal liderazgo. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.54$  ( $p > 0.05$ ) siendo no significativa la prueba chi cuadrado, entonces, se afirma que no existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022

**Tabla N° 3.** Dirección del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022

Dirección	Desempeño							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	4.0	8.0%	2.0	4.0%	2.0	4.00%	8.0	16.0%
Regular	24.0	48.0%	2.0	4.0%	1.0	2.00%	27.0	54.0%
Malo	10.0	20.0%	4.0	8.0%	1.0	2.00%	15.0	30.0%
<b>Total</b>	<b>38.0</b>	<b>76.0%</b>	<b>8.0</b>	<b>16.0%</b>	<b>4.0</b>	<b>8.00%</b>	<b>50.0</b>	<b>100.0%</b>

n= 50

$\chi^2 = 7.74$

p= 0.02

**Fuente:** Base de datos spss v 25

**Interpretación:** el 48% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen una buena dirección de liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 2% tiene un mal desempeño y un mal liderazgo. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) siendo significativa la prueba chi cuadrado, entonces, se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022.

**Tabla N° 4.** Identificar la persistencia del liderazgo y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022.

Persistencia	Desempeño							
	Bueno		Regular		Malo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bueno	14.0	28.0%	6.0	12.0%	3.0	6.00%	8.0	16.0%
Regular	10.0	20.0%	1.0	2.0%	1.0	2.00%	27.0	54.0%
Malo	14.0	28.0%	1.0	2.0%	0.0	0.00%	15.0	30.0%
<b>Total</b>	<b>38.0</b>	<b>76.0%</b>	<b>8.0</b>	<b>16.0%</b>	<b>4.0</b>	<b>8.00%</b>	<b>50.0</b>	<b>100.0%</b>

n=50

X<sup>2</sup>= 6.02

p= 0.049

**Fuente:** Base de datos spss v 25

**Interpretación:** el 28% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen una buena persistencia del liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 0.0% tiene un mal desempeño y un mal liderazgo. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.049$  ( $p < 0.05$ ) siendo significativa la prueba chi cuadrado, entonces, se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022

## 4.2. Discusión

El 56.0% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen un buen liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 4% tiene un mal desempeño y un liderazgo regular. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) siendo significativa la prueba chi cuadrado, entonces, se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022 (Tabla 1)

Datos similares son reportados por Reyes G<sup>26</sup>, quien determinó que el liderazgo transformacional se relaciona con la escala comprensión del desempeño; afirmando que existe una relación significativa entre liderazgo transaccional con el desempeño laboral. Precisar, además que 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 obstáculo<sup>13</sup>. 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.

En la tabla 2; El 50.0% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen una regular habilidad de liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 2% tiene un mal desempeño y un mal liderazgo. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.54$  ( $p > 0.05$ ) siendo no significativa la prueba chi cuadrado, entonces, se afirma que no existe relación significativa entre la habilidad de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud. Precisar que, las Habilidades; 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.

De otro lado el 48% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen una buena dirección de liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 2% tiene un mal desempeño y un mal liderazgo. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.005$  ( $p < 0.05$ ) siendo significativa la prueba chi cuadrado, entonces, se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022 (tabla 3)

Entendiendo que 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.

En esa línea de estudio, Pazetto BA; Kowal O<sup>25</sup>; 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 y enfatizando la dirección del liderazgo.

De otro lado, en la tabla 4, se describe que el 28% de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, tienen una buena persistencia de liderazgo y buen desempeño en las labores propias de función; solo el 0.0% tiene un mal desempeño y un mal liderazgo. Al establecer la relación entre ambas variables, se obtuvo un  $p = 0.049$  ( $p < 0.05$ ) siendo significativa la prueba chi

cuadrado, entonces, se afirma que existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes.

Así mismo, se describe que 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 motivación<sup>15</sup>.



## **V. CONCLUSIONES**

1. Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022
2. La habilidad de liderazgo no está relacionada con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022
3. La Dirección de liderazgo está relacionada con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022
4. La persistencia de liderazgo está relacionada con el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Dar a conocer a la institución en estudio los resultados encontrados para que los profesionales de enfermería conozcan su realidad.
2. Al colegio profesional de enfermería, consejo regional XXII Tumbes desarrollar programas de capacitación en liderazgo.
3. La Universidad Nacional de Tumbes, que promueva programas de segunda especialidad y posgrado al grupo ocupacional de enfermería en temas de dirección de salud y liderazgo.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Soria MT. Escuela de Liderazgo Enfermero. [Online]; 2013.  
Disponible 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/MastrGestion_Cuidados_Enfermería_Maria_Teresa_Soria.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
2. OMS. Orientaciones estratégicas para el fortalecimiento de los servicios de enfermería y partería. [Online]; 2008.  
Disponible en:  
<http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42610/1/9243562177.pdf>.
3. Nadia R. El proceso de enfermería: instrumento para el cuidado. Umbral Científico. 2010.
4. 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.
5. Guadalupe R, López J. Proceso de Atención de Enfermería México: Trillas; 2016.
6. Rojas j, Pastor P. Diagnóstico De Enfermería. Revista Investigación y Educación en Enfermería. 2010; 28(3): p. 323-335.
7. Chen L, Evans T, Sadana Rea. Colaboremos con la Salud. Informe sobre la salud mundial-OMS. Ginebra.
8. Molina ANdC. Liderazgo situacional y su influencia en la gerencia del docente de aula en la carrera de administración industrial. Revista Scientific. 2016.
9. Villegas J. Administración de personal Venezuela: Los heraldos negros; 1997.

10. López M, Orozco M, Méndez A. Liderazgo en Enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina. Portales Médicos. 2014; 7(2).
11. Hersey P, Blanchard K, Johnson D. Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional. México: Prentice Hall; 1998.
12. Jimenez GA. CONCEPCIONES ACERCA DEL LIDERAZGO DE ENFERMERÍA. Enfermería Global. 2006; 5-17(9).
13. Cortez GJ. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. Enf Neurol (Mex). 2010; 12(2): p. 84-94.
14. Hackman J, Oldham G. Comportamiento Organizacional: Conceptos, Problemas y Prácticas. En. México D.F: Mc Graw Hill; 2013.
15. Lazzati S. Funciones, estilos y desarrollo Buenos Aires: MACCHI; 1991.
16. Chiavenato I. Administración de recursos humanos Bogotá: Mac Graw-Hill Interamericana S.A.; 1994.
17. McGregor D. El lado humano de las organizaciones Colombia: McGraw-Hill; 1994.
18. Palaci F. Psicología de la organización Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005.
19. Fernández LN. el desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Cuadernos de Gestión. 2012; 2 N°1 (N°1).
20. 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).
21. 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.
22. 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.
  23. 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.
  24. 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.
  25. Reyes GNH. Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral. Tesis Maestría. Lima: UPeU, Maestría Pogrado.
  26. Sopla 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.
  27. 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.
  28. 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.
  29. Ortega J. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II Essalud Huánuco. Tesis. Huánuco.

30. 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.
31. Oré E. El ABC de la tesis con contrastación de hipótesis. Ayacucho: Imprenta Multiservicios Pulbigraf.; 2015.

## VIII. ANEXOS

### Anexo N° 1. Consentimiento informado

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado personal de enfermería, ante usted expongo:

Soy estudiante de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Tumbes, la misma que está llevando a cabo un estudio titulado: "Relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud", Tumbes, 2022". Mencionada investigación tiene una participación de carácter voluntario y estrictamente confidencial.

La participación para esta investigación, consiste en aplicar de forma individual, dos cuestionarios, en donde se tendrá que marcar con una "X" la respuesta que más los identifiquen. Es importante mencionar que ninguno de los cuestionarios a aplicarse en esta investigación es perjudicial para los participantes y que los mismos tienen derecho a abstenerse de participar o incluso retirarse del llenado de estos cuestionarios cuando lo considere conveniente.

En función a lo leído, si desea participar completar la siguiente información:

Yo.....  
identificado con DNI o Cédula ..... declaro haber recibido y entendido la información brindada sobre el desarrollo de la encuesta del presente trabajo de investigación. En tales condiciones y en pleno uso de mis facultades mentales, expongo que **OTORGO VOLUNTARIAMENTE MI CONSENTIMIENTO Y ACEPTACIÓN** para participar en el estudio titulado liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los Servicios de Hospitalización Essalud ", Tumbes, 2022, a cargo del Br.

Sí ( )

No ( )

\_\_\_\_\_  
FIRMA

Tumbes..... de....., 2023

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

## **Anexo N° 2. Instrumento**

### **INSTRUMENTO**

Cuestionario para determinar la “Relación del Liderazgo y el Desempeño Laboral de las Enfermeras, de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.

#### Presentación

Soy ....., el día de hoy estamos realizando la aplicación de una encuesta al personal de enfermería de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022. para investigar la “Relación del Liderazgo y el Desempeño Laboral de las Enfermeras” de los servicios de hospitalización Essalud 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 laboran los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.

#### **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.



<b>VARIABLE LIDERAZGO</b>					
<b>Habilidades – profesional de enfermería</b>					
1 ¿Su jefe practica los valores en su servicio?	5	4	3	2	1
2 Ud. ¿Cómo 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
<b>Dirección – profesional de enfermería</b>					
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. ¿Cómo 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
<b>Persistencia – profesional de enfermería</b>					
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
<b>VARIABLES DE DESEMPEÑO LABORAL</b>					
<b>Participación del profesional de Enfermería.</b>					
19. Ud. ¿Cómo 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
<b>Formación de Desarrollo profesional de enfermería</b>					
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
<b>Adecuación del Ambiente de trabajo del profesional de enfermería</b>					
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. ¿Cómo 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 N° 3. Validez y Confiabilidad**

### **Validez del Instrumento**

Para determinar la validez del instrumento se realizó juicio de expertos.

### **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

#### **A. INSTRUMENTOS A VALIDAR**

##### **1. INSTRUMENTO**

##### **I. INFORMACION GENERAL**

Para evaluar la relevancia/representatividad de la propuesta del instrumento utilizado en el proyecto liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, realizaremos una escala de tipo Likert con puntuación de uno a cuatro como sigue:

1 = no relevante o no representativo

2 = ítem necesita de grande revisión para ser representativo

3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo

4 = ítem relevante o representativo

Usted deberá hacer:

- Atribuir una puntuación para cada pregunta y conjunto de respuestas, actitud y check list en relación a su relevancia/representatividad con un X.

## B. CONTENIDO

Liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes 2022


Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo

VARIABLE LIDERAZGO	1	2	3	4	Observaciones
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
1 ¿Su jefe practica los valores en su servicio?				X	
2 Ud. ¿Como trabajador cumple con la responsabilidad de sus funciones?				X	
3 ¿Ud. Cumple con su horario establecido?			X		
4 ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables de su trabajo?				X	
5 ¿Cómo trabajador te consideras con capacidad para desarrollar las actividades que exige tus funciones?			X		
6 ¿Cómo trabajador se siente cómodo en el área de trabajo?			X		
<b>DIMENSIÓN DIRECCION PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
7. ¿Ud. Suele liderar la organización de alguna actividad en su servicio?				X	
8 ¿Crees que tu jefe se relaciona con los demás trabajadores de manera positiva?				X	
9 ¿El personal suele solucionar cualquier dificultad de su trabajo?			X		
10 Ud. ¿Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?				X	
11 ¿Cuándo su jefe no está Ud. Asume el cargo?				X	
12. ¿Estimula a los miembros para alcanzar las metas trazadas por la organización?			X		
<b>DIMENSIÓN PERSISTENCIA PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
13. ¿Cómo trabajador cumple con sus metas durante el mes de trabajo?				X	

Activar Windows  
Ve a Configuración para activar Win

14 ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?			X		
15 ¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?			X		
16 ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?				X	
17. Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.			X		
18. Estimula a la realización de esfuerzos adicionales para cumplir las tareas.			X		

<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Observaciones</b>
<b>PARTICIPACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
19. Ud. ¿Como trabajador participa en todos los eventos?				X	
20. ¿Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia?				X	
21. ¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?			X		
22. Ud. ¿Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?				X	
23. ¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?			X		
24. ¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?			X		
<b>FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
25. ¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?				X	
26. ¿Ud. día a día realiza diferente trabajo para el éxito?				X	
27. ¿En el área que trabaja se siente cómodo?			X		
28. ¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?				X	
29. Promueve la construcción de nuevos conocimientos en el personal de enfermería a través de la investigación.				X	
30. Está capacitado en aspectos de investigación e innovación			X		
<b>ADECUACION DEL AMBIENTE DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
31. ¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?				X	
32. ¿Cómo trabajador asume todos los cambios que se presenta?			X		
33. Ud. ¿Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?			X		
34. ¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?				X	
35. ¿Está satisfecho con las condiciones físicas como iluminación, temperatura y colores?			X		
36. El ambiente de trabajo favorece el desempeño laboral del personal de enfermería?				X	

<b>Aspectos Generales</b>		SI	NO	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.		X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.		X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.		X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativas respuesta, sugiera los temas a añadir.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE	X	NO APLICABLE		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Leslie Lloclla Sorroza		Licenciada en enfermería		Fecha: 22.02.23
Firma: 		Teléfono: 961786406		E-mail: <a href="mailto:LLOCLLAS@untumbes.edu.pe">LLOCLLAS@untumbes.edu.pe</a>



## **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

### **A. INSTRUMENTOS A VALIDAR**

#### **1. INSTRUMENTO**

##### **I. INFORMACION GENERAL**

Para evaluar la relevancia/representatividad de la propuesta del instrumento utilizado en el proyecto liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, realizaremos una escala de tipo Likert con puntuación de uno a cuatro como sigue:

1 = no relevante o no representativo

2 = ítem necesita de grande revisión para ser representativo

3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo

4 = ítem relevante o representativo

Usted deberá hacer:

- Atribuir una puntuación para cada pregunta y conjunto de respuestas, actitud y check list en relación a su relevancia/representatividad con un X.

## B. CONTENIDO

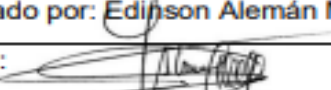
Liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes 2022

Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo

VARIABLE LIDERAZGO	1	2	3	4	Observaciones
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
1 ¿Su jefe practica los valores en su servicio?				X	
2 Ud. ¿Como trabajador cumple con la responsabilidad de sus funciones?				X	
3 ¿Ud. Cumple con su horario establecido?				X	
4 ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables de su trabajo?				X	
5 ¿Cómo trabajador te consideras con capacidad para desarrollar las actividades que exige tus funciones?				X	
6 ¿Cómo trabajador se siente cómodo en el área de trabajo?				X	
<b>DIMENSIÓN DIRECCION PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
7. ¿Ud. Suele liderar la organización de alguna actividad en su servicio?				X	
8 ¿Crees que tu jefe se relaciona con los demás trabajadores de manera positiva?				X	
9 ¿El personal suele solucionar cualquier dificultad de su trabajo?			X		
10 Ud. ¿Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?				X	
11 ¿Cuándo su jefe no está Ud. Asume el cargo?				X	
12. ¿Estimula a los miembros para alcanzar las metas trazadas por la organización?			X		
<b>DIMENSIÓN PERSISTENCIA PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					

13. ¿Cómo trabajador cumple con sus metas durante el mes de trabajo?				X	
14 ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?			X		
15 ¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?			X		
16 ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?				X	
17. Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.			X		
18. Estimula a la realización de esfuerzos adicionales para cumplir las tareas.			X		

<b>VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Observaciones</b>
<b>PARTICIPACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
19. Ud. ¿Como trabajador participa en todos los eventos?				X	
20. ¿Su jefe practica con los demás compañeros la sinergia?				X	
21. ¿Ud. ha demostrado a los demás trabajadores la efectividad?				X	
22. Ud. ¿Tiene las ganas de actuar e incentivar al grupo de trabajo?				X	
23. ¿Cómo trabajador participa con los demás compañeros?			X		
24. ¿Ud. Soluciona problemas inmediatamente en su trabajo?				X	
<b>FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
25. ¿En el grupo de trabajo tu compañero te guía en tus dificultades?				X	
26. ¿Ud. día a día realiza diferente trabajo para el éxito?				X	
27. ¿En el área que trabaja se siente cómodo?			X		
28. ¿Cómo trabajador aprecia y se identifica con su entidad?				X	
29. Promueve la construcción de nuevos conocimientos en el personal de enfermería a través de la investigación.				X	
30. Está capacitado en aspectos de investigación e innovación			X		
<b>ADECUACION DEL AMBIENTE DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
31. ¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?				X	
32. ¿Cómo trabajador asume todos los cambios que se presenta?			X		
33. Ud. ¿Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?			X		
34. ¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?				X	
35. ¿Está satisfecho con las condiciones físicas como iluminación, temperatura y colores?			X		
36. El ambiente de trabajo favorece el desempeño laboral del personal de enfermería?			X		

<b>Aspectos Generales</b>		SI	NO	*****
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.		X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.		X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.		X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativas respuesta, sugiera los temas a añadir.		X		
<b>VALIDEZ</b>				
APLICABLE		X	NO APLICABLE	
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
Validado por: Edison Alemán Madrid		Licenciado en enfermería		Fecha: 22.02.23
Firma: 		Teléfono: 937764691		E-mail: <a href="mailto:ealemanm@untumbes.edu.pe">ealemanm@untumbes.edu.pe</a>

## **VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

### **A. INSTRUMENTOS A VALIDAR**

#### **1. INSTRUMENTO**

##### **I. INFORMACION GENERAL**

Para evaluar la relevancia/representatividad de la propuesta del instrumento utilizado en el proyecto liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, realizaremos una escala de tipo Likert con puntuación de uno a cuatro como sigue:

1 = no relevante o no representativo

2 = ítem necesita de grande revisión para ser representativo

3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo

4 = ítem relevante o representativo

Usted deberá hacer:

- Atribuir una puntuación para cada pregunta y conjunto de respuestas, actitud y check list en relación a su relevancia/representatividad con un X.

## B. CONTENIDO

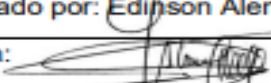
Liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes 2022

Leyenda para la evaluación			
1 – No relevante o no representativo	2 - ítem necesita de grande revisión para ser representativo	3 = ítem necesita de pequeña revisión para ser representativo	4 = ítem relevante o representativo

VARIABLE LIDERAZGO	1	2	3	4	Observaciones
<b>DIMENSIÓN HABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
1 ¿Su jefe practica los valores en su servicio?				X	
2 Ud. ¿Como trabajador cumple con la responsabilidad de sus funciones?				X	
3 ¿Ud. Cumple con su horario establecido?				X	
4 ¿Su jefe le ofrece opiniones favorables de su trabajo?				X	
5 ¿Cómo trabajador te consideras con capacidad para desarrollar las actividades que exige tus funciones?				X	
6 ¿Cómo trabajador se siente cómodo en el área de trabajo?				X	
<b>DIMENSIÓN DIRECCION PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					
7. ¿Ud. Suele liderar la organización de alguna actividad en su servicio?				X	
8 ¿Crees que tu jefe se relaciona con los demás trabajadores de manera positiva?				X	
9 ¿El personal suele solucionar cualquier dificultad de su trabajo?			X		
10 Ud. ¿Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?				X	
11 ¿Cuándo su jefe no está Ud. Asume el cargo?				X	
12. ¿Estimula a los miembros para alcanzar las metas trazadas por la organización?			X		
<b>DIMENSIÓN PERSISTENCIA PROFESIONAL DE ENFERMERIA</b>					

13. ¿Cómo trabajador cumple con sus metas durante el mes de trabajo?				X	
14 ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?			X		
15 ¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?			X		
16 ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?				X	
17. Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.			X		
18. Estimula a la realización de esfuerzos adicionales para cumplir las tareas.			X		



VARIABLE DESEMPEÑO		1	2	3	4	Observaciones
<b>Aspectos Generales</b>		SI	NO	*****		
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.		X				
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.		X				
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.		X				
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativas respuesta, sugiera los temas a añadir.		X				
<b>VALIDEZ</b>						
APLICABLE		X	NO APLICABLE			
<b>APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES</b>						
Validado por: Edinson Alemán Madrid		Licenciado en enfermería			Fecha: 22.02.23	
Firma: 		Teléfono: 937764691			E-mail: <a href="mailto:ealemanm@untumbes.edu.pe">ealemanm@untumbes.edu.pe</a>	

<b>ENFERMERIA</b>					
31. ¿Su jefe supera las dificultades que se le presenta en su área de trabajo?				X	
32. ¿Cómo trabajador asume todos los cambios que se presenta?			X		
33. Ud. ¿Como trabajador enfrenta las competencias de los demás?			X		
34. ¿Su jefe se siente satisfecho en el lugar de trabajo a diario?				X	
35. ¿Está satisfecho con las condiciones físicas como iluminación, temperatura y colores?			X		
36. El ambiente de trabajo favorece el desempeño laboral del personal de enfermería?			X		

## Anexo N° 4. Confiabilidad del instrumento

### Estadísticos de fiabilidad

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

Fuente: Prueba Piloto.

### 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)

### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	22	100.0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	0.0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100.0</b>

a. Eliminación por lista basada en todas las

Fuente: Prueba Piloto.

### ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Intra-personas						
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.

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
130.14	851.457	29.180	36

**Anexo N° 5. Matriz de consistencia**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Características
<p>- ¿Cuál es la relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022?</p>	<p>Determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la relación de habilidades del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.</li> <li>- Identificar la relación de la dirección del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras, T de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.</li> <li>- Identificar la relación de la persistencia del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>H<sub>1</sub>:</b> Si existe relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras . de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.</li> <li>- <b>H<sub>0</sub>:</b> No existe relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras . de los servicios de hospitalización Essalud Tumbes, 2022.</li> </ul>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Liderazgo</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Desempeño Laboral.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Constituida por 50 enfermeras de los servicios de hospitalización de Essalud</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>50 enfermeras de los servicios de hospitalización de Essalud</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>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>