



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SISOL
SALUD SAN JUAN DE LURIGANCHO LIMA-2019”**

TESIS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

CAMPOS VARGAS, INOCENCIA

ASESOR (A) DE TESIS:

DRA. GONZALES SALDAÑA, SUSAN

LIMA – PERÚ

2019

Agradecimiento

Principalmente a Dios por darme la vida y por permitir lograr mis objetivos, a mis padres que siempre que siempre me han apoyado en todo momento, a mi asesora Dra. Susan Gonzales Saldaña, por el tiempo, dedicación y elaboración de mi tesis.

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios a mi familia que siempre me apoyaron en este camino de mi carrera para lograr mis objetivos y mis metas a mis queridos padres que son los motores y la razón de mi ser por lo que me esfuerzo el día a día.

ACESOR DE TESIS

Dra. Susan Gonzales Saldaña

JURADOS

Presidenta

Dra. María Hilda Cárdenas de Fuentes

Secretario

Mg. Werther Fernando Fernández Rengifo

Vocal

Mg. Milagros Lizbeth Uturunco Vera

Índice General

Índice General	ii
Agradecimientos	iii
Dedicatoria	iv
Asesor de tesis	v
Jurados	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Índice de Anexos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	08
II. MATERIALES Y METODOS	14
III. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	26
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	36

Índice de Tablas

Tabla N°1. Datos sociodemográficos del personal de enfermería que laboran en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho Lima 2019 (N=60).....	22
---	----

Índice de Figuras

Figura 1. Estilos de liderazgo en las enfermeras que laboran el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho Lima- 2019. (N= 60)	23
Figura 2. Estilos de Liderazgo en su dimensión transformacional, transaccional y Evitador en el personal de enfermería que labora en el Hospital Sisol Salud Lima 2019 (N=60).....	24

Índice de Anexos

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables	37
Anexo B. Instrumentos de recolección de datos	38
Anexo C. Consentimiento informado	40
Anexo D. Carta de presentación	42

Resumen

Objetivo: determinar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el hospital Sisol salud de san juan de Lurigancho Lima - 2019. **Material y método:** enfoque cuantitativo y el diseño es no experimental, descriptivo y de corte transversal. En el estudio se trabajó con la población estuvo constituida por 60 enfermeras que laboran el hospital Sisol de san juan de Lurigancho, que cumplieron con los criterios de exclusión e inclusión. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos utilizado fue un cuestionario de 34 ítems. **Resultados:** El 42% que representan 25 enfermeras presentan estilos de liderazgo transformacional, seguido el 32% que presentan 19 enfermeras presentan estilos de liderazgo transaccional; por último, el 26% que representan 16 enfermeras presentan estilos de liderazgo evitador **Conclusiones:** el estilo de liderazgo que predomina en el personal de enfermería es el liderazgo transformacional.

Palabras clave: Estilo; enfermería; liderazgo

Abstract

Objective: to determine the leadership styles in nursing staff working in the Sisol health hospital in San Juan de Lurigancho Lima - 2019. Material and method: quantitative approach and the design is non-experimental, descriptive and cross-sectional. The study worked with the population consisted of 60 nurses who work at the Sisol hospital in San Juan de Lurigancho, who met the exclusion and inclusion criteria. The data collection technique was the survey and the data collection instrument used was a 34-item questionnaire. Results: 42% representing 25 nurses present transformational leadership styles, followed by 32% presenting 19 nurses presenting transactional leadership styles; Finally, 26% representing 16 nurses present avoidance leadership styles. Conclusions: The leadership style that predominates in nursing staff is transformational leadership.

Keywords: Style; Nursing; leadership

I. INTRODUCCION

El liderazgo es la dominación interpersonal practicada en el estado del individuo, ejercida en la adquisición de uno o más objetivos definidos que son planteados por el líder, esto es debido al desarrollo y el mensaje del individuo (1). Actualmente, la sociedad como parte de la globalización atraviesa diversas variaciones socioculturales; políticos; sociales y económicos que se comprometen en la transformación de ideas también de las responsabilidades que son dirigidos como objetivo del crecimiento profesional y personal de los individuos, asimismo, al resultado de capacidades que puedan ejercer con eficiencia y actitud frente a los desafíos que se confrontan diariamente la humanidad en el entorno de la sociedad. Por tanto, involucra a los profesionales a adoptarse a un estilo de liderazgo provechoso que les proporciona adelantar los sucesos y no quedarse esperando los desafíos cotidianos (2). A nivel mundial la enfermería, vive una dificultad de la personalidad y requiere limitar su campo en el trabajo autónomo, por lo que es una fragilidad interna al ejecutar ocupaciones de relación médica e inclusive responsabilizarse en otras labores externas a las propias del rol. También, la enfermera posee la labor considerable en tomar las decisiones, pero estas tienen una responsabilidad de desarrollarse enfocadas en el campo de enfermería y el crecimiento de la misma (3).

En nuestro país, aunque parezca discordante, pese a que han comprobado la interesante aportación del profesional de enfermería en los resultados sanitarios en el país según el Ministerio de Salud y diversos ministros de salud; la enfermera en la función de liderazgo está sumergido en la invisibilidad, donde hay diversas

razones tanto interno como externo. Por lo tanto, en los años posteriores han aparecido diferentes teorías al respecto, una de ellas es la teoría de Bernard Bass, quien plantea entre otros, un estilo de liderazgo transformacional definiéndolo como: “Aquello que alienta a los individuos a entregar lo especial de sí mismos, para alcanzar un objetivo común anticipadamente acordada, resaltando el crecimiento individual y moral; considerándose el más importante para un adecuado bienestar en la institución”.

Según Quispe dialogar de liderazgo es importante hacer mención al talento del dominio de mandar, convencer a un equipo de individuos sin poseer seriamente el dominio. Dado a otros términos, se involucra a desarrollar a que los individuos tengan la inteligencia de apoyar y animar a los simpatizantes de manera que colaboren al resultado de las metas propuestas y del triunfo de los propósitos organizacionales son autorizados para tomar la decisión, ejecutar, fomentar, motivar y valorar al grupo ya sea en el entorno individual, gerencial o a nivel de la institución de una organización (2). Existen diversas sociedades en la cual se narra la significancia y la exigencia del liderazgo en el personal de salud, entre ellas tenemos el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) donde se, considera al ser líder como “Un elemento fundamental de la jefatura en la actualidad”. A si mismo Nader y Castro sustentan en su investigación, que una de las suposiciones con más cantidad de investigaciones y aprobación científica es la teoría del liderazgo de Bernard Bass, quienes valoran que los estilos de liderazgo son tres transformacional, transaccional y laissez faire; señalando que el estilo transformacional no es raro en el campo de la salud, sin embargo es menos

aplicado (4). El concepto de un jefe tiene que ser significativo: el jefe tiende a poseer la habilidad de predecir en la toma de decisiones y adelantarse a gestionar las correspondencias del suceso de su entorno debido al dominio que posee el ser líder, también tiene que poseer la creatividad: el jefe tiene la obligación de ser experto de crear proyecciones interesantes referente al lugar de dominio. Crea ideas renovadoras lo cual es cualitativamente mejor al razonamiento provechoso, donde produce conocimientos beneficiosos; seguidamente, abarca varias disciplinas en forma transversal: donde el jefe es experto en resolver las circunstancias, difíciles y complicadas que surgen en el sector de dominio (5). El liderazgo es un curso en donde lo cual tiene que permanecer vigente en toda la práctica de la profesión de enfermería y en el campo como trabajador en el cual está encaminado a un servicio de salud, línea de salud, o fácilmente en la conversación de varias disciplinas e intersubjetivo lo cual requiere habito en el sector de salud con los objetivos para mejorar la atención a la persona usuaria (6). Souza y colaboradores (7), en su proyecto describen que el liderazgo es el desarrollo que sobresale en los individuos o conductas, investigando objetivos, asimismo se considera una aptitud donde se debe cultivarse. Es el resultado de una angosta vinculación entre el ser líder y personal de salud, consideran que es obstáculo para practicarla en el trabajo, donde se trasforma en determinado esto va depender al lugar del hecho

Cárcamo y Rivas (8), relatan que los profesionales de enfermería desarrollan estilos de transformación y transaccionales en menor nivel. En los sectores de enseñanza y supervisión, practican un liderazgo transaccional, y la estimulación

contingente en los maestros y la apreciación individual en los supervisores son componentes que predominan, Carijo (9), recalca la forma de liderazgo sobresaliente en líderes como en admisión y en el personal de salud predomina el autocrático, siendo ellos lo que toman las determinaciones; durante la forma del ser líder no autoritario, en lo cual es liderazgo democrático. Los líderes exhibieron que en pocas ocasiones designan tareas a sus cooperantes; en cuanto a los desafíos, la comunicación, visión del futuro, solución de conflictos e integración del grupo son mínimas; mientras que, la dirección a las metas, iniciativa y fomenta la participación, no se demuestran en ellos, de Arequipa Cabrera (10), el estilo de liderazgo en el cual destaca es Liderazgo Evitador con un 83.30%, el 67.60% manifiestan complacencia laboral baja, enlazada al liderazgo transformacional (Carisma), de México Cortez y colaboradores (11), en este conjunto no es suficiente ser íntegro, responsable o respetuoso en la técnica del liderazgo, respecto al rubro de enfermería se finaliza que es indispensable laborar a beneficio de una concepción y un ejercicio conjunta en elemento de liderazgo, en lo cual haya una estabilización en medio el elemento actitudinal, la destreza y el estudio, donde la labor en conjunto asimismo es apreciado a modo que otra figura significativo del líder, en particular, para líderes basados en sus principios, normas y donde fomenta el cambio, creatividad, de Chile Gonzales y colaboradores (12), manifiestan que no existe un estilo de liderazgo superior que el otro, sino uno más apropiado de acuerdo a la circunstancia, existe ligación entre el agrado del trabajo con las formas del liderazgo, razón que es importante y fundamental profundizar en estos asuntos para conseguir inteligencia que accede crear enfermeras capaces de ser líderes, expertos en sostener complacido a su equipo de trabajo,

de Juliaca Gamarra (13), explica que dentro de las formas del liderazgo transformacional y satisfacción en el trabajo donde se evidencia una vinculación positiva débil demostrada por $r=468$, ($p < 0.000$), seguido la forma de liderazgo transaccional y satisfacción en el trabajo evidencia que hay vinculación positiva débil presenta $r=378$, ($p < 0.004$) al final tenemos la forma de liderazgo evitador y satisfacción del trabajo presenta relación positiva frágil representada $r=328$, ($p < 0.024$).

Es fundamental para los profesionales de enfermería entender los estilos del ser líder, por lo cual es bastante notorio, debido a las organizaciones del sector salud, el profesional de enfermería simboliza un porcentaje elevado total de su plantilla, en donde se constituye con superioridad la pieza fundamental para los recursos humanos, el rol en el método de la salubridad es específico, puesto que conlleva a modificaciones sustanciales al intrínseco de la estructura como también interviene a la determinación y cumplimiento de las metas de una institución, al convertirse en un gran experto en exigencias personales y generales en el ámbito del sector de salubridad, además se difiere, que los enfermeros (as) requieren de un liderazgo eficiente y flexible, se considera que el liderazgo es un factor esencial en el sector de la salud donde se manifiesta que el personal de salud tienen la responsabilidad de capacitarse constantemente a si aportar conocimientos con eficacia en el ámbito laboral como también personal, para así plantear y gestionar trabajos eficientes, en donde se compromete con los atraídos en proyectos y asistencia al trabajo (14). Por lo tanto, la investigación planteada en este artículo es razonable e indispensable donde la falta de liderazgo está causando una

desvalorización en el personal de enfermería que están al cuidado de la persona usuaria, particularmente, del hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho, donde se confrontan modificaciones para dar demostración de la calidad de servicio. Investigando bibliografías, en evidencias de referencias científicas mundiales y regionales se logró demostrar que se evidencian pocas investigaciones que plantean el problema de Estilos de Liderazgo en el Personal de Enfermería en el total de sus dimensiones, específicamente en el lugar de aplicación no se evidencian aciertos vinculados a la materia, por tanto, en el actual análisis rebusca llenar el vacío de razón existente. Este contenido es de gran utilidad que tiene un valor práctico, ya que las conclusiones serán socializadas con los profesionales de enfermería del establecimiento de salud, de ese modo podrán dirigirse a su centro de labores, de manera más eficaz e importante. En el análisis serán beneficiados los profesionales de enfermería participantes en el estudio, y en especial las jefas de enfermera, Médicos que la conforman el sistema de salud. En lo metodológico, este estudio aportará al crecimiento y fortalecimiento de las líneas de la exploración en los estilos de liderazgo en el profesional de enfermería, así mismo introduce el concepto estilos de liderazgo a través de un instrumento elaborado por cuatro psicólogos investigadores en la ciudad de Argentina, el cual está adaptado a nuestra realidad. De modo que el producto de la investigación aportará nuevas ideas lo cual ayudará a renovar las tareas y ejercicios del profesional de enfermería considerando los estilos de liderazgo. El objetivo del estudio es determinar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho lima - 2019.

II. MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de tipo cuantitativo debido a que las cifras son susceptibles a ser calculados por el investigador, es de método descriptivo de corte trasversal ya que esto nos permite mostrar la indagación alcanzada tal y como lo indican las enfermeras en un espacio y tiempo determinado (15)

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

El tamaño de muestra es finito, ya que se conoce el número de población a estudiar son 60 enfermeras que laboran el hospital Sisol de san juan de Lurigancho. No hubo criterios de inclusión y exclusión todos entraron al estudio. Las informantes en el presente estudio fueron el personal de enfermería.

2.3 VARIABLE DE ESTUDIO

Esta investigación está constituida por una sola variable primordial que es estilos de liderazgo. Según su naturaleza, es una variable cualitativa ya que se realiza el análisis subjetivo e individual, la escala de medición es la ordinal donde nos otorgar la clasificación y el orden de los datos obtenidos.

Definición conceptual de la variable estilos de liderazgo. El liderazgo “es el desarrollo que contribuye, dirige o encamina a todos los participantes que conforman el equipo con destino al triunfo con la adquisición de tareas y metas establecidas” (16).

Quiroga indica que el ser líder “tiende a tener una postura que toman los individuos que buscan poco diferente, poco moderno, novedoso o beneficioso, sin embargo, están sujetos al acompañamiento de las personas” (17). Arce manifiesta que el ser líder es un “prodigio colectivo. Esto quiero decir que es un fenómeno que da por resultado de las ligaciones mutuas de seres humanos en interacción” (18).

Definición operacional de la variable estilos de liderazgo: da a definir que es el talento o capacidad que posee el individuo para influenciar, incitar, alentar o promover a diferentes a llevar a cabo determinadas metas, con emoción y por iniciativa personal.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Técnica de recolección de datos:

La técnica utilizada para el desarrollo de la presente investigación fue la aplicación del cuestionario, la observación y la encuesta.

Instrumento para la de recolección de datos:

El instrumento utilizado en el presente estudio fue de (CELID versión A), el cual está construido por la teoría de Bass. Lo cual esta derivada por la prueba MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) en la versión española. El instrumento CELID-A es fundamentalmente eficaz en trabajos de investigaciones o en evaluaciones del ámbito psicológico donde es indispensable estudiar, mayor cantidad de individuos en un periodo limitado. Determina conocimientos en base a

los estilos del ser líder y la manera de liderar. El cuestionario consta de 34 ítems. (19).

Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:

Según Castro este instrumento muestra confiabilidad y validez mediante los resultados el coeficiente Alpha de Cronbach (0.60 a 0.751) al igual Plata y colaboradores (20) y Gutiérrez 2010 (21) señalan que es importante para “determinar los estilos de liderazgo determinado por la teoría de Bass. Para analizar la confiabilidad de la variable latente se obtuvo como resultado el coeficiente alfa de Cronbach, encontrando confiabilidades bastante satisfactorias (entre 0,60 y 0,80) este resultado es válido para los siete niveles”. Este instrumento de CELID-A determina un planteamiento basado en los estilos de liderazgo resaltantes, lo cual es autoadministrable, dicho instrumento se aplica de forma personal o general y se contesta en un máximo de 15 minutos. El cuestionario está elaborado en una escala de 1 a 5, siendo 1 en total desacuerdo y 5 en total acuerdo; una vez aplicada la encuesta, nos permitirá obtener una calificación promedio para cada uno de los estilos de liderazgo. Cada resultado alcanzado es transformado a percentiles para reconocer los estilos de liderazgo de los investigadores Plata y colaboradores (20). Este instrumento fue validado en el país de Argentina- Buenos Aires en el año 2014.

Ficha técnica del cuestionario:

- | Denominación: Cuestionario de estilos de liderazgo (CELID-A) que está conformado por una Operacionalización basado en la teoría de liderazgo

donde procede de la prueba MLQ (multifactor leadership questionnaire) en su traducción española.

- | Creadores: Castro A, Nader M y Casullo M.
- | Administración: Dicho instrumento tiene el dominio de usarse de forma personal o forma grupal.
- | Duración: 15 min aproximadamente
- | Niveles de evaluación: este instrumento de CELID-A está formado por dos partes de evaluación. La evaluación A que es (autopercepción) el individuo participante contesta de acuerdo a lo que percibe, nos da entender que manifiesta sobre sí mismo. La evaluación S es (superior) contesta señalando las peculiaridades percibidas sobre la acción de mandar del jefe o director.
- | Propósito: brinda nociones sobre los estilos de liderar resaltantes y de sus 3 dimensiones que lo que lo constituyen.
- | Beneficiario: se aconseja que su ejecución del instrumento es ideal en diferentes ámbitos; pedagógico, salud, militar y empresarial.

El cuestionario de CELID - A está compuesto por los siguientes ítems de acuerdo a las dimensiones que está conformado dicho instrumento.

La primera dimensión (transformacional): tiene 4 subdimensiones

- | Carisma: está los ítems 3, 21, 33,34.
- | Motivación inspiracional: está los ítems 19, 22,24.
- | Estimulación intelectual: está los ítems 4, 15, 23, 25, 28, 29,30.
- | Consideraciones individualizadas: y por ultimo tenemos el 13, 14,17.

La segunda dimensión (transaccional): tiene 2 subdimensiones

- ! Retribución: está los ítems del 8, hasta el 12 y el 16.
- ! Dirección por exclusión: están formados por los ítems 2,5,7,9,18,26

Liderazgo evitador o ausencia de liderazgo: está los ítems 1, 6, 20, 27, 31,32

Puntuación: Es por medio de las alternativas de respuesta: la puntuación de 5 es totalmente de acuerdo y la puntuación de 4 (de acuerdo) puntuación de 3 (ni de acuerdo, ni desacuerdo) puntuación de 2 (desacuerdo) puntuación de 1 (totalmente desacuerdo) Interpretación: Se da mediante la sumatoria de las sub dimensiones que los conforman, por ejemplo tenemos, a la primera dimensión (transformacional) que es compuesto por cuatro sub dimensiones: carisma, estimulación, inspiración y consideración individualizada. Para conseguir las puntuaciones en la primera sub dimensión que es carisma, los puntajes marcados se suman de los ítems 3, 21, 33 y 34. Después se divide el puntaje alcanzado por la cantidad de ítems que lo conforman dicha dimensión. Esta puntuación bruta se transforma en percentil. Los percentiles se analizan tomando como 48 corte de los percentiles 25 y 75. Mínimo a 25 se registra bajo liderazgo, máximo al percentil 75 existe un alto estilo de liderazgo. El procedimiento debe ser igual con la segunda dimensión, el liderazgo transaccional (21).

2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCION DE DATOS

2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Para la iniciación de recopilación de cifras requerida para la investigación, tuve que realizar gestiones requeridas por las autoridades de la institución de estudio,

para poder acceder al Hospital. lo primero que se realizó es gestionar la carta de presentación realizada por la institución Norbert Wiener, el dicho documento se llevó al Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho, el documento a mención se le entregó a la jefa de enfermeras y al médico jefe donde fue aceptada por ambas autoridades, luego se coordinó con la jefa de enfermeras para el llenado de las encuestas donde también me brindo el número total de enfermeras que laboran el Hospital. Al día siguiente se dio el inicio del llenado de las encuestas área por área en el tiempo disponible del personal, la encuesta fue llenada en máximo de 15 minutos y se terminó de llenar todas las encuestas satisfactoriamente en una semana.

2.5.2 Aplicación de instrumento de recolección de datos

La recaudación de las cifras fue ejecutada en el presente año en el mes de julio, para la recaudación de dichos datos se tomaron los días laborables que fueron el día martes, miércoles, jueves y viernes las encuestas fueron llenadas en el tiempo libre en el trabajo. La encuesta para cada enfermera que se demoró para el completo llenado fue de 15 minutos como máximo. Luego que se terminó de encuestar dichas encuestas se verifico exhaustivamente que todas encuestas estuvieran llenadas correctamente, por ende, no se tuvo ningún inconveniente, seguidamente se procedió a codificar todas las encuestas obtenidas para el correcto vaciado.

2.6 METODOS DE ANALISIS ESTADÍSTICO

En esta investigación participaron las enfermeras que trabajan en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho. Se elaboró en la programación estadístico SPSS versión 20, este es un programa estadístico informático muy usado por los investigadores debido a la capacidad de trabajar, se ejecutó el vaciado de los datos obtenidos esmeradamente para así no tener equivocaciones y los valores perdidos al instante de los análisis de la base de datos sea de gran tamaño.

Esta investigación es de planteamiento de tipo descriptivo, por lo cual se empleó para el estudio de las cifras primordialmente la estadística de modelo descriptiva, en lo cual para las cifras generales sociodemográficos se utilizó las tablas de frecuencias absolutas y relativas, etc. Finalmente, se analizó los datos obtenidos, en la ruta analizada, estadísticos descriptivos, las frecuencias de las variables en gráficos y tablas después fueron descritas y por ultimo estas me permitieron desarrollar la discusión del estudio respectivo.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

En esta investigación se tuvo en consideración las apariencias de la defensa de los colaboradores humanos de la exploración donde se aplicaron los 4 principios bioéticos que son muy importantes cuando se realiza estudios con individuos en los cual tenemos autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia (22)(23), como también se ejecutó el consentimiento informado lo cual es un documento confidencial, se informó claramente a las personas participantes al estudio (24). A continuación, se relata cómo se ejecutó los 4 principios bioéticos:

El primer principio es Autonomía

se interactuó con las enfermeras, se respetará la libre voluntad y sus decisiones de su colaboración. Personalmente a cada participante se le informara sobre la investigación a realizar principalmente sobre objetivo del estudio seguidamente se le brindó el documento del consentimiento informado para que dicha colaboración sea legal y confiable en la investigación.

El segundo Principio es beneficencia

A los participantes en esta investigación se informó previamente acerca de los beneficios que se obtendrá de los hallazgos en la investigación. Al describir los estilos de liderazgo del personal de enfermería, nos permitirá guiar y renovar los estilos de liderazgo.

El tercer Principio es no maleficencia

Se brindó la información de forma individualizada a los participantes en la investigación realizada, que en esta investigación no hay ningún riesgo que afecte a la salud y moralidad personal ni a los que les integranes.

Principio de justicia

Todas las enfermeras fueron tratadas con amabilidad, consideración y familiaridad, de esta forma se trató a todos por igual, sin preferencias ni discriminaciones.

III. RESULTADOS

Tabla 1. Datos sociodemográficos de las enfermeras que laboran en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho Lima - 2019 (N=60).

Información de los participantes	Total	
	N	%
Total	60	100
Sexo del participante		
Femenino	58	96,7
Masculino	2	3,3
Edad (años)		
Menor o igual a 25	11	18,3
De 26 - 35	28	46,7
De 36 - 45	18	30,0
De 46 - 55	3	5,0
Tiempo de servicio		
De 1 – 2 años	15	25,0
De 3 – 5 años	45	75,0
Modalidad de trabajo		
Nombrado	0	0,0
Contratado	60	100
Serum	0	0,0

Fuente: cuestionario aplicado a 60 enfermeras sobre estilos de liderazgo en el personal de enfermería en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho, lima – 2019.

En la tabla 1, se puede apreciar las características sociodemográficas de 60 enfermeras sobre estilos de liderazgo en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho, en relación a la edad tienen menor o igual 25 11 (18,3%), 26 – 35 28 (46,7%), 36 – 45 18 (30%) y 46 – 55 3 (5,0%). En cuanto al tiempo de servicio, 45 enfermeras representan un 75% del total que corresponde de 1 a 2 años de servicio y 15 que representan un 25% del total que corresponde de 3 a 5 años de

servicio. En la modalidad de trabajo se evidencio que el 100% de las enfermeras son contratadas.

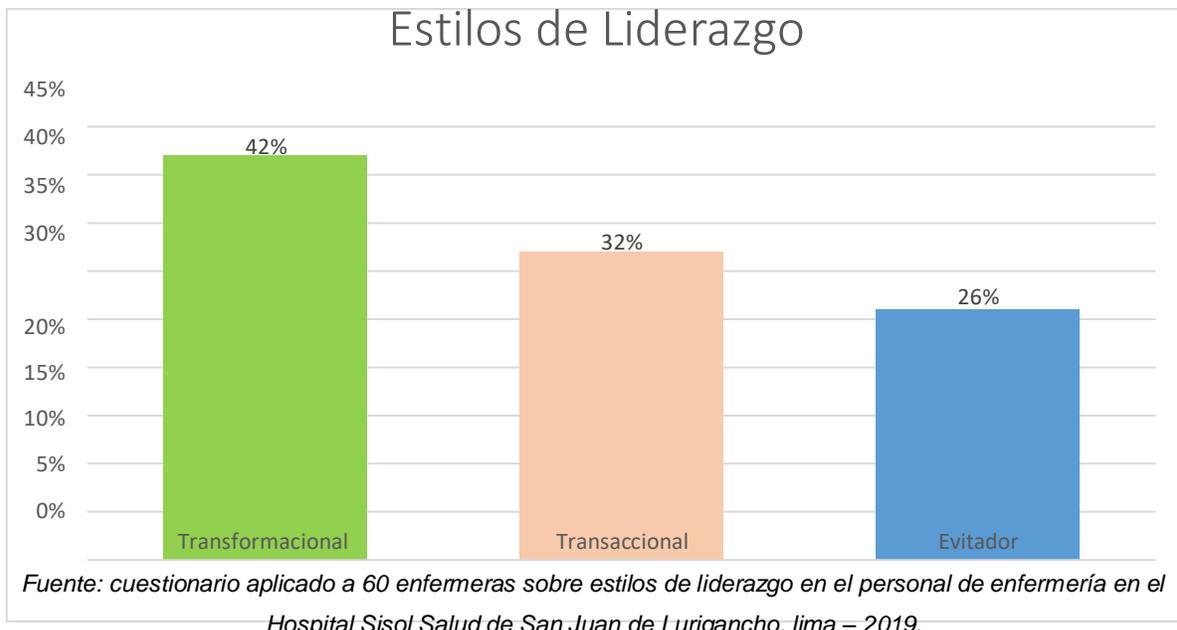
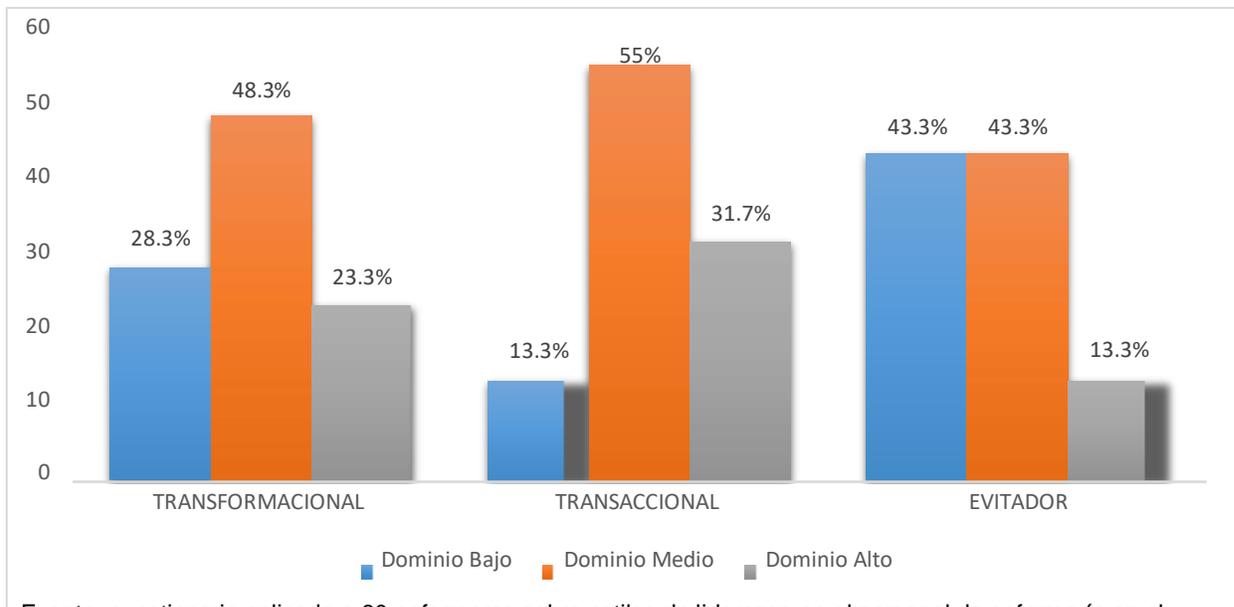


Figura 1: Estilos de liderazgo en las enfermeras que laboran el Hospital Sisol Salud de Sn Juan de Lurigancho Lima- 2019. (N= 60)

En la figura 1, se demuestra el estilo de Liderazgo más predominante en el personal de enfermería que labora en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho. El 42% que representan 25 enfermeras presentan estilos de liderazgo transformacional, seguido el 32% que presentan 19 enfermeras presentan estilos de liderazgo transaccional; por último, el 26% que representan 16 enfermeras presentan estilos de liderazgo evitador.



Fuente: cuestionario aplicado a 60 enfermeras sobre estilos de liderazgo en el personal de enfermería en el Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho, lima – 2019.

Figura 2: Estilos de Liderazgo en su dimensión transformacional, transaccional y Evitador en el personal de enfermería que labora en el Hospital Sisol Salud Lima 2019 (N=60)

Con respecto a las dimensiones del estilo de liderazgo total, el estilo de liderazgo transformacional, que predomina el dominio medio (29 enfermeras que representan el 48,3%), en la dimensión transaccional observa que 33 enfermeras que representan el 55% presentaron un dominio medio en esta dimensión, seguida de 19 enfermeras que representan el 31,7 % con un dominio alto en su dimensión y solo 8 enfermeras que representan el 13,3% presenta un dominio bajo de liderazgo en su dimensión y por ultimo tenemos la dimensión Evitador o Ausencia de liderazgo, podemos apreciar que 26 enfermeras que representan 43,3% presentaron un nivel medio en esta dimensión al igual que el nivel bajo con

el mismo porcentaje y solo 8 enfermeras que representa un nivel alto de liderazgo en su dimensión.

V. DISCUSIÓN

4.1 DISCUSIÓN

En esta sección se confrontan los resultados del presente estudio con las investigaciones anteriores y a partir de ellos se concluye lo siguiente.

De todos los estudios anteriores planteados en esta investigación 5 son internacionales y 2 nacionales, todos los internacionales fueron desarrollados en diferentes países. Los nacionales fueron desarrollados uno en Arequipa y uno en Juliaca.

Las formas del ser líder son comprendidas como patrones parcialmente permanentes de comportamientos desdobladas por quienes son nombrados ser líder. De modo que éstos se modifican las conductas de acuerdo a las particularidades del momento, pueden mostrar de manera normal de relacionarse con superiores y subordinados (21).

En los resultados se encontró que el estilo de liderazgo que predomina en el personal de enfermería es el estilo transformacional con el 42 %, se tiene un 32% con un estilo de liderazgo transaccional y el 26% presentan un estilo de liderazgo evitador.

Los hallazgos encontrados discrepan con lo planteado por Cárcamo (8), donde ellos concluyen que los personales de enfermería presentan un bajo nivel de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. Por otra parte el, que laboran en las áreas de docencia y de supervisión emplean particularmente un tipo de liderazgo transaccional, lo cual predomina la retribución posible en maestro y la atención personalizada en lo jefes, como las principales, así mismo discrepa

Cabrera (10) con los resultados obtenidos por cárcamo, en esta investigación tipo de liderazgo que más se distingue en la jefas del personal de enfermería es el Laissez Faire (83.8%), en el tipo de liderazgo transaccional el 76.3% donde analizan que a en algunos momentos se ejecuta el liderazgo transaccional y el 75% a veces retribución contingente. Donde el 56.3% manifiestan no se ejecuta el liderazgo transformacional (Carisma). El 67.5% manifiesta que en oportunidades se emplea estimulación intelectual. Lo cual el 65% dicen que no se ejecuta la subdimesion inspiración, así mismo no coinciden con los resultados obtenidos por Carijo (9) el estilo de liderazgo sobresaliente en los líderes de admisión y enfermería es autocrático, siendo ellos lo que toman las decisiones; mientras que el estilo de liderazgo no dominante, es el liderazgo democrático. Los líderes demostraron que en pocas ocasiones encomiendan tareas a sus colaboradores; en cuanto a las competencias, la comunicación, visión del futuro, resolución de problemas e integración del grupo son bajas; mientras que, la orientación a los objetivos, iniciativa y promueve la participación, no se evidenciaron en ellos también. asimismo, Gonzales y colaboradores (12), encontró que la mayor cantidad del personal de Enfermería comprende el estilo "Entrenador" y en menor porcentaje el estilo "Director".

Con respecto a los tipo de liderazgo por su dimensión transformacional el 48,3% presenta un dominio medio, 28.3 % presenta un domino bajo y el 23.3% presenta un domino alto en el personal de enfermería que trabaja en el hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho, estos resultados se asemejan con los resultados planteados por Gamarra (13) el 27.9% de trabajadores de enfermería tuvieron liderazgo transformacional dominio medio, y el 20.9% de trabajadores tuvieron de

liderazgo transformacional dominio alto y finalmente 0% de liderazgo transformacional dominio bajo donde concluye que en el liderazgo transformacional y satisfacción del trabajo manifiesta que si existe relación positiva bajo presentada por $r=468$, ($p < 0.000$).

Con respecto a los estilos de liderazgo por su dimensión transaccional en las enfermeras se encontraron el 55% presentan un dominio medio, estos resultados se asemejan con lo planteado por Gamarra (13), que el 23.3% presentan un dominio medio, 18.6% dominio alto y finalmente el 0% de dominio bajo, donde lo cual hay una vinculación directa entre liderazgo transaccional y satisfacción del trabajo del personal de enfermería.

Por último, el estilo de liderazgo por su dimensión Evitador en las enfermeras se encontraron el 43.3% el dominio medio al igual que el dominio bajo estos resultados se asemejan planteados por Gamarra (13), el 37.2% del personal presenta liderazgo evitador dominio medio, seguido de un 18.6% muestran un Liderazgo dominio alto y un 0% un dominio bajo.

El liderazgo hoy en día ha cobrado mucha importancia porque genera cambios radicales en las relaciones y condiciones de trabajo

4.2 CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general se llega a la conclusión

- l El estilo de liderazgo que predomina en el personal de enfermería con un 42% es el estilo de liderazgo transformacional, ya que este tipo de liderazgo es más completo donde el líder es capaz de emprender los cambios en la visión, así también incluye el liderazgo carismático. Además, a sus

seguidores los inspira, motiva para ser líderes, creativos, emprendedores, los estimula a tener percepción hacia el futuro.

- | El segundo estilo sobresaliente en el personal de salud es el estilo transaccional donde el líder conoce las carencias de los colaboradores por lo cual se ofrecen retribución, para poder convencer en las necesidades a cambio de cumplir con las metas planteadas por el jefe.
- | Y por último tenemos el estilo evitador, en el cual el colaborador no tiene las habilidades de ejercer el liderazgo.

4.3 RECOMENDACIONES

- | Se recomienda al Hospital Sisol Salud de San Juan de Lurigancho que debe promover los tipos de liderazgo los cuales les motive e impulse la participación del grupo de profesional de enfermería al trabajo en equipo.
- | Se recomienda brindar cursos de capacitación de estilos de liderazgo no solo enfocándose al conocimiento, sino que motive a obtener modificaciones de la forma apropiada con la actitud y eficacia esto será a beneficio personal y colectiva.
- | En las instituciones universitarias de formación profesional de enfermería, el plan académico debe contener la temática correspondiente a liderazgo en enfermería e incentivar el crecimiento de las capacidades del ser líder, este debe enseñar desde el inicio de la carrera de enfermería, con la finalidad de que la enfermería sea una disciplina de líder en los diferentes ámbitos de la salud. Impulsar a hacer investigaciones sobre estilos de liderazgo.

- | Realizar estudios de investigación de liderazgo en diferentes hospitales con la intención de realizar comparaciones con los resultados obtenidos, para luego realizar planes de estrategias de capacitación de liderazgo

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato. I. Comportamiento organizacional. la dinámica del éxito en las organizaciones. Colombia - 2004. 2 da edición. mc graw hill interamericana.
2. Quispe. J. "Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina 2015, (citado el 15 de julio 2019) disponible en:
[//cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf).
3. Chang. E. "Estilos de Liderazgo relacionado con la Cultura Organizacional. Hospital IV Augusto Hernández Mendoza. Ica- enero 2011 (citado el 25 de julio del 2019).
4. Nader, Castro (citado el 27 de 18 de julio del 2019) disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Huber D. Liderazgo y Administración en Enfermería. México, DF: McGraw-Hill Interamericana; 1996
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2017000200005
6. Bonilla, A. (2013). Proceso de formación para el liderazgo en un programa de enfermería: concepciones de estudiantes y docentes revista colombiana de enfermería, Volumen 8,35-45 (citado el 28 de junio del 2019) disponible en:

file:///C:/Users/Core%20i7/Documents/proceso%20de%20cuidado%20%20de%20enfermeria.pdf.

7. Souza. L, Ferreira. A, Nunes. R, Veloso. O, Ramos H. liderazgo en la visión de las enfermeras líderes. (Citado el 23 de junio del 2019) disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1695-61412013000200013&lng=es.
8. Cárcamo. C, Rivas. E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco Chile 2015, (citado 2019 Julio 01) disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972017000100073&lng=en
9. Carijo G, Estilo De Liderazgo Y Gestión De Admisión Y Enfermería Del Centro De Salud Saucos 3 De La Dirección Distrital De Salud 09d05 Ecuador (citado 2019 agosto 01); <file:///C:/Users/ADMIN2/Desktop/TESIS%20-%20GINA%20GARIJO.pdf>
10. Cabrera G, Influencia Del Estilo De Liderazgo De La Supervisora De Enfermería En La Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería Del Hospital (citado 2019 agosto 01); <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6458/MDMcamegv.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
11. Cortés, Hernández, Marchena, Marqueti, Nava. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería (citado 2019 julio 03); <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>

12. González L, Guevara G, Morales G, Segura P, Luengo C, Relación De La Satisfacción Laboral Con Estilos De Liderazgo En Enfermeros De Hospitales Públicos México (citado 2019 julio 03); https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v19n1/art_02.pdf
13. Gamarra M, Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca (citado 2019 agosto 01); https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/904/Margot_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=3
14. Pérez C, Estilos de Liderazgo de enfermeras Jefes de piso en una institución de seguridad social. TESIS para obtener el grado de: Maestra-En Administración de Atención de Enfermería (citado 04 de julio 2019); https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
15. Calderón. Estilos De Liderazgo De Las Enfermeras Coordinadoras Y Supervisoras De Una Ips De Tercer Nivel, Bogota (citado 09 de julio 2019); <http://bdigital.unal.edu.co/56025/1/1022363661.2016.pdf>
16. Aguera. Liderazgo y compromiso social. México. WorldCat.
17. Quiroga. La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. Rev. Enfermería Neonatal, pp.22-24(citado 04 de julio 2019); <http://www.fundasamin.org.ar/archivos/La%20importancia%20del%20liderazgo%20en%20el%20desarrollo%20de%20nuestra%20profesion.pdf>
18. Arce, A. (1963). Psicología y desarrollo rural (citado 04 de julio 2019); <http://orton.catie.ac.cr/repdoc/A8239e/A8239e.pdf>

19. Gamarra, M. Estilos de liderazgo de los docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito Callao.(tesis de licenciatura)Universidad San Ignacio de Loyola Lima- Perú (citado 9 de julio 2019);
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1169/1/2010_Gamarra_Estilo%20de%20liderazgo%20de%20las%20docentes%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20las%20instituciones%20educativas%20del%20distrito%20Callao.pdf
20. Plata, Pedraza y Uriz. El liderazgo transformacional de los géneros del área metropolitana de Bucaramanga, una relación con el desempeño financiero. Rev. Le Bret (5). pp. 295-314.
21. Gutiérrez, F. Estilos de liderazgo en los docentes de nivel secundaria de la red educativa N° 06 en la región Callao. (Tesis de maestría) Universidad San Ignacio De Loyola. Callao - lima.
22. Prieto P. Comités de ética en investigación con seres humanos: relevancia actual en Colombia. Experiencia de la Fundación Santa Fe de Bogotá. Acta Med Coloma (citado el 15 de julio del 2019), disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/amc/v36n2/v36n2a09.pdf>
23. Gomez P. Principios básicos de bioética. Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia (citado el 20 de julio del 2019), disponible en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/ginecologia/vol55_n4/pdf/A03V55N4.pdf
24. Carreño Dueñas J. Consentimiento informado en investigación clínica: Un proceso dinámico. Persona y Bioética(citado el 25 de julio del 2019), disponible en:

http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/232/html_1

ANEXOS

Anexo A. Operacionalización de la variable o variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE								
TÍTULO: ESTILOS DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL SISOL SALUD SEDE SAN JUAN DE LURIGANCHO LIMA-2019								
Variabl e	Tipo de variable	Definición Conceptual	Definición Operacion al	Dimensiones	Indicadores	N° de ítems	Valor Final	Valor Final
Estilos de liderazgo	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	es el desarrollo que contribuye, dirige o encamina a todos los participantes que conforman el equipo con destino al triunfo con la adquisición de tareas y metas establecidas.	da a definir que es el talento o capacidad que posee el individuo para influenciar, incitar, alentar o promover a diferentes a llevar a cabo determinadas metas, con emoción y por iniciativa personal	Liderazgo transformacional	Carisma Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	3,21,33,34 19,22,24 4,15,23,25,28,29,30 13,14,17	Dominio alto	Superior a 75 puntos
				Liderazgo transaccional	recompensa contingente dirección por excepción	8,10,11,12,16 2,5,7,9,18,26	Dominio medio	Entre 74 a 26 puntos
				Liderazgo Evitador o Ausencia de liderazgo	Laissez- Faire	1,6,20,27,31,32	Dominio bajo	Inferior a 25 puntos

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO (CELID-A)

(Castro Solano, Nader y Casullo, 2004)

Sexo:..... edad.....

Tiempo de servicio:.....

Modalidad de trabajo: (...) nombrado () contratado () serums.

A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted posee.

Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Total acuerdo con la afirmación
1	2	3	4	5
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento			
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.			
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo			
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.			
5	Evito involucrarme en su trabajo			
6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.			
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles".			
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.			
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.			
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.			
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.			
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.			
13	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.			
14	Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.			
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.			
16	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.			
17	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.			

18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	
19	Les doy charlas para motivarlos.	
20	Evito tomar decisiones.	
21	Cuento con su respeto.	
22	Potencio su motivación de éxito.	
23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos	
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.	
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.	
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.	
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas	
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	
33	Tienen plena confianza en mí.	
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	

Anexo C. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN MÉDICA

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

Título del proyecto: Estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el Hospital de la Solidaridad Sede San Juan de Lurigancho Lima-2019

Nombre de los investigadores principales: Campos Vargas Inocencia

Propósito del estudio: Determinar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el hospital en mención.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegido, solo el investigador puede conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a la Dra. Susan Gonzales Saldaña, coordinadora de equipo.

Participación voluntaria:

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 08 de julio del 2019

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....
Firma del participante

Anexo D. Carta de presentación



Lima, 08 de julio de 2019

CARTA N° 08-07-08/2019/DFCS/UPNW

Ana María Díaz Romero
Jefa de Enfermería
Hospital de la Solidaridad de San Juan de Lurigancho
Presente.-

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo solicito a usted la autorización de la estudiante: Campos Vargas Inocencia; perteneciente a la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, para poder llevar a cabo su proyecto de investigación titulado: "Estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el hospital de la solidaridad san juan de Lurigancho lima-2019".

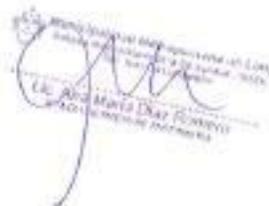
Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.



Atentamente,



Dr. Patrick Albert Palacios
DIRECCIÓN EJ DE LA ESCUELA RESIDENCIO
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



Escuela Académico Profesional de Enfermería
Hospital de la Solidaridad de San Juan de Lurigancho
C.E. Ana María Díaz Romero
Jefa de Enfermería