



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“CONOCIMIENTO Y ACTITUD DE LIDERAZGO EN LAS  
ENFERMERAS ASISTENCIALES QUE LABORAN EN EL  
SERVICIO DE CIRUGIA DEL HOSPITAL III VICTOR LAZARTE  
ECHEGARAY ESSALUD, TRUJILLO - 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN PACIENTE  
CLÍNICO QUIRÚRGICO**

**PRESENTADO POR:**

**SUAREZ SAAVEDRA, MARITA FLOR**

**ASESOR:**

**MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



## **DEDICATORIA**

Agradezco infinitamente a Dios nuestro creador por su maravilloso amor en mi vida, y a cada uno de los miembros de mi bendita familia que son mi principal fuente de inspiración para mis logros tanto personales como profesionales; especialmente a mis tres apreciables tesoros que son mis hijos, por quienes me esfuerzo para ser el mejor modelo y ejemplo de vida. A mí querido esposo por su magnífico apoyo. A ti padre querido que partiste a la eternidad y me dejaste la mejor herencia con el ejemplo de tu amor, responsabilidad, solidaridad, compasión, trabajo, resiliencia, humildad. Gracias por tanto papá.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su valioso apoyo en brindarme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional. A mi asesor Mg Jaime Alberto Mori Castro quien con su asesoría y orientación me encaminó en la elaboración del presente Proyecto de Investigación, que pude ir desarrollando y lograr finalizarlo.

**ASESOR:**  
**MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO**

**JURADO**

**PRESIDENTE** : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

**SECRETARIO** : Dra. Reyes Quiroz Giovanna Elizabeth

**VOCAL** : Mg. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

# INDICE

Resumen .....	1
Abstract .....	2
1. EL PROBLEMA .....	3
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema .....	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos .....	6
1.3. Objetivos de la investigación .....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	7
1.4.1. Teórica.....	7
1.4.2. Metodológica .....	7
1.4.3. Práctica .....	7
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	8
1.5.1. Temporal.....	8
1.5.2. Espacial.....	8
1.5.3. Recursos.....	8
2. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes .....	9
2.2. Bases teóricas .....	11
2.2.1. Nivel de conocimiento.....	11
2.2.2. Actitud.....	12

2.2.3Liderazgo.....	14
2.3. Formulación de hipótesis .....	17
2.3.1. Hipótesis general.....	17
2.3.2. Hipótesis específicas .....	17
3. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Método de la investigación .....	19
3.2. Enfoque de la investigación .....	19
3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación .....	19
3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.6. Variables y operacionalización .....	21
3.6.1. Variables de estudio .....	21
3.6.2. Operacionalización de Variables .....	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	24
3.7.1. Técnica .....	24
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	24
3.7.3. Validación.....	24
3.7.4. Confiabilidad .....	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	26
3.9. Aspectos éticos .....	26
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	27
4.1. Cronograma de actividades.....	27
4.2. Presupuesto .....	28
5. REFERENCIAS.....	29
6. ANEXOS.....	38



6.1. Matriz de consistencia .....	39
6.2. Instrumentos.....	40
6.3. Validación del instrumento: Juicio de Expertos.....	44
6.4. Confiabilidad del Instrumento.....	45
6.5. Consentimiento informado.....	46

## **Resumen**

Objetivo: Analizar la relación entre el conocimiento y la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echeagaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021. Material y método: Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, porque se utiliza la recolección de datos para hacer la demostración de la hipótesis sustentado en el análisis estadístico y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población. Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado.

Palabras claves: Conocimiento, actitud, liderazgo

## **Abstract**

Objective: To analyze the relationship between knowledge and leadership attitude in nurses working in the Surgery Service of Hospital III Victor Lazarte Echeagaray - EsSalud Trujillo, Peru, 2021. Method: This research has a quantitative approach, because data collection is used to demonstrate the hypothesis based on statistical analysis and the analysis of the qualities or attributes described to determine the results of the behavioral patterns in a population. When we speak of quantitative research we allude to the statistical field, this is the basis of this approach, to analyze an objective reality from numerical measurements and statistical analysis to determine predictions or patterns of behavior of the phenomenon or problem posed.

Keywords: Knowledge, attitude, leadership

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

Se define liderazgo como un conjunto de habilidades que posee una persona, para influir en la forma de actuar o de ser de otras personas o de un grupo determinado de trabajo; cuyo objetivo es que todos trabajen con entusiasmo para lograr una meta en beneficio común. Un líder no necesariamente es una persona con cargo jefatural, ya que otras que trabajan en la organización, tienen diferentes puestos con características de un líder. No todos los líderes son jefes o viceversa (1).

El líder en enfermería debe ser capaz de emplear habilidades de liderazgo en todas sus funciones. Un líder aislado logra resultados mayores de lo esperado, pero el liderazgo colectivo forja líderes en todos los niveles organizacionales en función de acciones compartidas. Se trata de un compromiso constante con el cambio personal y con la construcción de una cultura de liderazgo (2).

La Joint Commission on Accreditation of Healthcare Organizations es un modelo de la calidad que introduce en una organización la necesidad de desarrollar el liderazgo y en los principios de la Gestión de la Calidad según las Normas ISO 9001, aparece en segundo lugar. Por tanto, podemos decir que para conseguir la Calidad Asistencial y de los Cuidados en las organizaciones sanitarias, es preciso que se desarrolle el Liderazgo (3).

En la actualidad, respecto a liderazgo se dice que este se considera un factor primordial, inherente a toda organización y, en enfermería es una competencia esencial en la estructura organizativa de los establecimientos de salud, para poder lograr una atención de calidad tanto del usuario interno como del externo (4).

De igual forma, la Asociación Americana de Enfermeras, reconoce al liderazgo como una competencia fundamental en su función administrativa, por su dinámica participación en las políticas públicas, en los programas de salud, en la distribución de recursos y en la dirección de los equipos de trabajo (5).

La enfermera visibiliza su liderazgo en la planeación y realización de los planes de atención porque hace partícipe al paciente en su autocuidado, contribuyendo a motivar personas en el mejoramiento continuo y permanente en la calidad de los cuidados (6).

Los profesionales de enfermería poseen dificultades para desempeñar el liderazgo. En Temuco-Chile, según la observación y experiencia de enfermeras en todas sus funciones, se observa dificultad en el ejercicio del este, pudiendo deberse a un déficit en su conocimiento. En un estudio que realizaron para conocer el liderazgo que ejercen las enfermeras asistenciales y administrativas, evidenciaron que las primeras lo desarrollan en menor grado (7).

El liderazgo del enfermero debe ejercerse tanto en la atención directa al paciente, como en la promoción de la salud, en la prevención de la enfermedad, en la docencia y en la investigación, al igual que en las actividades de gestión y administración; Para que el liderazgo se afirme en todas estas actividades, las enfermeras deben poseer una base sólida de conocimientos acompañada de habilidades y actitudes (8).

Los profesionales de Enfermería en su función asistencial, asumen el liderazgo para poder brindar un cuidado integral y de calidad (9).

Un considerable número de estas profesionales se desempeñan en más de una función a la vez, asumiendo y cumpliendo funciones docente asistenciales o docente

administrativas, incluso la administrativa asistencial, siendo esta última la más frecuente en presentarse (10).

En un estudio realizado en un hospital de Madrid se concluyó que tanto los enfermeros en gestión como los asistenciales, tenían la misma capacidad de liderazgo y que esta era muy escasa en ambos grupos; lo cual probablemente está relacionado con una débil formación en el desarrollo del liderazgo (11).

En un estudio en un hospital de Lima-Perú, se llegó a la conclusión que el Liderazgo es percibido en un gran porcentaje por las enfermeras, “como un conjunto de características y no como un proceso de influencia” y que no tienen una definición clara de este, pero se le reconoce como un elemento esencial en todas las funciones de la profesión, principalmente en la asistencial (12).

En el servicio de Cirugía y especialidades del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, EsSalud – Trujillo, contamos con una enfermera jefa de servicio y una enfermera coordinadora que desempeñan principalmente una función administrativa, pero en algunos turnos donde se presenta escasez de personal, dichas enfermeras realizan a la par la función asistencial. Asimismo, se cuenta con 27 enfermeras que desempeñan la función asistencial, las mismas que laboran turnos agrupadas en dos. La jefa y la coordinadora asisten en turno mañana, por lo que las enfermeras asistenciales en los turnos de tarde y noche tienen que liderar sus servicios. Se observa que la enfermera asistencial cree que el liderazgo es inherente a la enfermera jefe o a la enfermera coordinadora. Por todo lo anteriormente expuesto, surge la necesidad de elaborar el presente proyecto

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el conocimiento y la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo la dimensión Concepto de Líder del nivel de conocimientos se relaciona con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?
- ¿Cómo la dimensión Concepto y Componentes del liderazgo del nivel de conocimientos se relaciona con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?
- ¿Cómo la dimensión Importancia del liderazgo en enfermería del nivel de conocimientos se relaciona con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre conocimientos y actitud sobre liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación de la dimensión Concepto de Líder del nivel de conocimientos con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.
- Determinar la relación de la dimensión Concepto y Componentes del liderazgo del nivel de conocimientos con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.
- Determinar la relación de la dimensión Importancia del Liderazgo en enfermería del nivel de conocimientos con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital Víctor Lazarte Echegaray-EsSalud Trujillo, Perú, 2021.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

El estudio radica en el aporte de conocimientos para otros estudios de investigación. Así mismo, permitirá refutar o ratificar los conocimientos teóricos existentes.

### **1.4.2. Metodológica**

El estudio es viable por la accesibilidad con que se cuenta para el proceso de recolección de datos, así mismo, es factible porque se cuenta con recurso humanos, materiales y financieros que garantizarán el desarrollo y conclusión del trabajo en el plazo determinado.



### **1.4.3. Práctica**

El estudio es viable por la accesibilidad con que se cuenta para el proceso de recolección de datos, así mismo, es factible porque se cuenta con recurso humanos, materiales y financieros que garantizarán el desarrollo y conclusión del trabajo en el plazo determinado.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

El periodo que comprende el estudio es en el año 2021.

### **1.5.2. Espacial**

El estudio se realizará en el servicio de cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray–EsSalud Trujillo.

### **1.5.3. Recursos**

Existe disponibilidad de recursos materiales para el desarrollo del estudio, el recurso humano estará a cargo del investigador, así como los recursos materiales y económicos.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **A nivel internacional:**

Valderrama (2015), en Colombia, al realizar una investigación para describir la experiencia de enfermeras con función administrativa, concluyó que el 100% de ellas, opina que la demanda laboral está requiriendo enfermeros, tanto con experiencia y conocimiento, así como con habilidades de liderazgo en todas sus funciones (13).

Lima y Rigobello (2015) en Brasil, en un estudio para analizar las producciones científicas sobre la enseñanza del liderazgo encontraron en un 100% que el conocimiento teórico es esencial para su desarrollo, en combinación con el aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a ser. Señala también que, a pesar que el liderazgo puede estar presente intrínsecamente en la enfermera, los estudios demuestran que ella debe ser desarrollada y trabajada (14).

Alcahut (2017), España, en un estudio realizado de percepción de liderazgo en enfermería, encontró que un 43% lo percibe como nunca o con poca frecuencia, concluyendo que la capacitación es la actividad más útil para ejercer un liderazgo eficiente y constante, tanto en el logro de actitudes como para la adquisición de conocimientos (15).

Montero y Palta (2016), en Ecuador, en un estudio realizado en 98 enfermeras para determinar los estilos de liderazgo que asumen las enfermeras en las instituciones sanitarias, encontraron que el 100% de ellas que ejercían o no un cargo directivo, adoptan

algún estilo de liderazgo, por lo que recomiendan implementar cursos de capacitación para potencializar las habilidades de estas en cuanto al liderazgo (16).

Pazetto y Kowal (2015), en Brasil, en un estudio realizado sobre liderazgo en enfermeras de cuidados intensivos, tanto administrativas como asistenciales, obtuvieron como resultados que el 100% habían sido introducidos al tema de liderazgo durante sus estudios universitarios; sin embargo, solo el 63.6%, fueron evaluadas como satisfactoriamente por sus técnicos de enfermería (17).

#### **A nivel nacional:**

Ruiz (2017), en una investigación que desarrolló en un hospital de Puno para evaluar la actitud de la enfermera asistencial en relación al trabajo en equipo (una dimensión del liderazgo), encontró que el 55% tenía una actitud desfavorable, llegando a la conclusión que podría estar asociado al escaso conocimiento (18).

Aguilar y Rosales (2016), en un estudio llevado a cabo en un hospital de Huaraz, encontraron que las enfermeras con cargo administrativo ejercen liderazgo en un 77% y las enfermeras con cargo asistencial en un 23%; manteniendo un liderazgo continuo en sus intervenciones, con una actitud favorable para alcanzar los objetivos o para solucionar una situación y que además utilizan sus habilidades, conductas y conocimientos en el cuidado de los pacientes (19).

Huamán (2017), en un estudio realizado respecto a liderazgo en enfermeras tanto asistenciales como administrativas de un hospital de Lambayeque, encontró que el 100% ejerce algún tipo de liderazgo y recomienda a las autoridades que organicen talleres de liderazgo, con la finalidad de que las enfermeras se encuentren motivadas y satisfechas con su trabajo que realizan y asimismo para favorecer el trabajo en equipo (20).

Chipa y Choque (2017) encontraron en su estudio que el 100% de enfermeras, ya sea administrativas o asistenciales, ejercen algún tipo de liderazgo; por ello recomiendan que se brinden cursos de capacitación, no solo enfocándose al conocimiento, sino que motive a obtener cambios de una manera adecuada con eficacia y eficiencia para el beneficio de los pacientes (21).

Vizcarra (2016), evaluó el liderazgo en todos los colaboradores de una empresa, tanto administrativos como en no administrativos, encontrando que en el 53,4% existe un liderazgo de nivel medio y el 31,2% un nivel alto, corroborando que este se manifiesta en todo nivel (22).

## **2.2. Base Teórica**

### **2.2.1. Primera variable: Nivel de conocimiento**

#### **Definición**

Conocimiento es la información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje o a través de la introspección. En un contexto más extenso, es la adquisición de datos interrelacionados que, al ser considerados aisladamente, tienen menos valor cualitativo. Su definición formal viene a ser un “Estudio crítico del desarrollo, métodos y resultados de las ciencias” o “El campo del saber que trata del estudio del conocimiento humano desde el punto de vista científico” (23).

Es un proceso que se pone de manifiesto en el acto de conocer, o sea, en la percepción de una realidad o como resultado de tal proceso, que se evidencia en imágenes, conceptos y en la representación de la realidad” (24).

## **Características del conocimiento**

Racional: El conocimiento no se limita a la descripción de los fenómenos y hechos de la realidad, sino que busca dar explicación a través del análisis de estos, para lo cual se elabora enunciados, conceptos, conjeturas (25). Sistemático: Está conformado siempre por ideas que se conectan entre sí para crear sistemas y además porque es ordenado, puesto que se organiza desde lo más simple a lo más complejo (26).

Intelectual: Proceso lógico que se basa en la percepción, sensación y representación para conceptuarlo; Universal: El conocimiento con sus particularidades, es válido para todas las personas y en todo lugar; Verificable: ya que puede ser comprobado a través de la experiencia (27).

## **Niveles de conocimiento**

El conocimiento se puede percibir en tres niveles: Conocimiento sensible, que consiste en captar un objeto a través de los sentidos; conocimiento conceptual, que se basa en representaciones inmateriales, pero esenciales y universales; y conocimiento holístico, que consiste en la totalidad percibida con la intuición (28).

## **Tipos de conocimiento**

**Empírico (No científico):** igualmente llamado vulgar, ordinario, popular, cotidiano y se le reconoce por simple experiencia o práctica y también porque derivan del sentido común, pero no tiene método para obtenerlo. **Científico:** este conocimiento permite entender los fenómenos o hechos que se pueden comprobar con el método científico. **Filosófico:** utiliza la crítica y el análisis para detectar errores y/ o alguna contradicción en un determinado razonamiento (29).

### **2.2.2. Segunda variable. Actitud**

#### **Definición**

Es una disposición mental que direcciona la respuesta de un individuo ante ciertos sucesos, siendo resultado de un proceso cognitivo, de comportamiento y afectual. Es un constructo o variable no observable directamente, es aprendida y perdurable. Tiene un componente de evaluación o afectividad simple de agrado-desagrado. Tiene un papel motivacional de impulsión y orientación a la acción, aunque no se debe confundir con ella (30).

Las actitudes son actos voluntarios de la conciencia profunda e incluido desde el subconsciente, siendo esenciales para la solución de problemas, la toma adecuada de decisiones y la conservación de un buen ambiente laboral y, normalmente un problema debe ser solucionado únicamente con decisiones basadas en actitudes correctas y positivas. La conducta humana es el resultado de la aplicación de actitudes, ya sea conscientes e inconscientes (31).

#### **Características**

Están predispuestas al cambio espontáneo. Son el principal motor de influencia frente a estímulos y a las conductas adoptadas. Son transferibles (responden a múltiples situaciones). Las actitudes se adquieren con la experiencia y la obtención de conocimientos en cada suceso que compone la vida de un individuo (32).

#### **Elementos**

Se distinguen los siguientes: Dirección, establece la diferencia entre positiva (si se orienta a los valores) y negativas (si no se orienta a los valores). Intensidad o Magnitud, permite determinar el nivel de acuerdo o desacuerdo hacia determinado objeto o situación (33).

### **Tipos de actitud**

Actitud positiva: postura que adoptan las personas optimistas, considerando siempre cosas buenas frente a adversidades. Actitud negativa: son sentimientos asociados con actitud pesimista. Actitud crítica: intentamos encontrar la verdad de un suceso concreto, separando los hechos de las hipótesis (34).

### **2.2.3. Liderazgo**

Es el proceso de influir, guiar o dirigir a los miembros del grupo hacia el éxito en la consecución de metas y objetivos organizacionales. Se puede definir también como la capacidad que se tiene, para influir de manera positiva en las personas. Se entiende también, como la capacidad de poder tomar la iniciativa, gestionar, promover, motivar o incentivar a un grupo (35).

La concepción del liderazgo como innato, no está a favor de los procesos formativos, por el contrario, cuando se visualiza como algo adquirido, existe la posibilidad de implementar programas que desarrollen las competencias que la enfermería requiere. En el ámbito de enfermería, es importante trabajar con una concepción y una práctica integrada en materia de liderazgo, donde haya equilibrio entre el componente actitudinal, habilidades y conocimientos (36).

Otro concepto admite que el liderazgo, con el empleo de valores, actitudes y aptitudes, desarrolla estrategias, flexibilidad, receptividad, confianza, visión y comunicación (37).

Liderazgo en Enfermería, se “describe como una combinación de conocimientos, juicios y capacidades que permiten a este profesional llevar a cabo la prestación de cuidados directos de salud a pacientes, familias y comunidades y de evaluar sus resultados; defender los pacientes, la salud y la vida, supervisar y delegar tareas en personal auxiliar, dirigir, gestionar, enseñar, realizar investigaciones y desarrollar una política de *cuidado* para los sistemas de atención a la salud” (38).

### **Características**

Es un proceso: interacción permanente entre una persona y sus seguidores. Es influencia sobre los demás: condición exclusiva del liderazgo. Ocurre en un contexto grupal: No es un fenómeno individual, es social. Involucra el logro de objetivos o metas: el liderazgo no ocurre en el vacío (39).

### **El líder y sus características**

a) Comunicación: Sus ideas las expresa claramente para lograr que su grupo las entienda, así como debe saber escuchar y considerar las opiniones del grupo. b) Inteligencia emocional: Debe poseer la habilidad para saber manejar las emociones y sentimientos propios y de los demás. (40).

c) Capacidad de determinar metas y objetivos: Las metas deben ser coherentes con las capacidades del grupo, d) Capacidad de planeación: Debe ser capaz de definir no solo las acciones a cumplir, sino también el momento en que se deben ejecutar y los recursos que serán necesarios. e) Debe conocer sus fortalezas y debilidades (41).

f) Crece y hace crecer a su gente: delegando funciones y creando igualdad de oportunidades; g) Posee carisma: demuestra un interés genuino en su gente; h) Es



Innovador, buscando nuevas y mejores maneras de realizar el trabajo; i) Es responsable: Es consiente que su liderazgo beneficia a todos (42).

j) Está informado: Ninguna organización progresa si sus líderes no conocen como manejar, procesar, interpretar y utilizar la información, de forma creativa (43).

### **Cualidades del líder**

a) Capacidad de decisión: Los líderes deben saber tomar decisiones, sobre todo circunstancias difíciles; b) Positivismo: Para alentar el espíritu de seguidores (44).

c) Optimismo: Debe saber encontrar la mejor manera de arreglar una determinada situación. d) Resultados: No sólo para mostrar sus logros a los demás, sino también para fortalecer su auto confianza en sus capacidades. e) Delegar tareas: No sólo para saber distribuir el tiempo, sino que ayuda a los miembros de un equipo a maximizar el desarrollo de su potencial. (45).

### **Líder en enfermería**

“El líder enfermero siempre es propiciador del cambio e innovador de su cultura profesional. Se concibe al liderazgo como innato y a su vez adquirido, implicando que el líder de enfermería “nace” y también se “hace” (46).”

Las enfermeras tienen capacidad de “influir a sus compañeros para que superen problemas, modifiquen prácticas de trabajo o adquieran nuevas destrezas”, siendo un referente para el equipo. Asimismo, es su deber desarrollar sus cualidades de líder, puesto que ante las dificultades que puedan surgir, hacen necesaria una iniciativa, con capacidad de solución y creatividad, conjuntamente con la habilidad para las relaciones sociales (47).

## **Liderazgo en Enfermería**

Es un proceso que promueve mejorar la calidad de vida y salud de las personas; alcanzar los objetivos de cuidado inherentes a enfermería, así como lograr las metas del sistema sanitario; vale decir, que el liderazgo permite el crecimiento profesional, organizacional y social. En la profesión de enfermería es necesario trabajar para que haya un equilibrio entre el componente actitudinal, el de habilidades y el de conocimientos (48).

El liderazgo es un factor importante para garantizar el cuidado con calidad en la atención que brinda enfermería; puesto que es una habilidad que todos los enfermeros deben poseer a fin de mejorar su quehacer en la profesión (49).

El liderazgo es imprescindible en todas las funciones de Enfermería: administrativa, asistencial, docencia e investigación (50).

Los enfermeros deben buscar en la práctica profesional, ejercer un liderazgo de impacto, tomando la gran iniciativa y con responsabilidad, el logro de grandes cambios en el cuidado de la salud de la población. Pensar y comportarse para lograr influenciar a otras personas es una ardua labor, quizás más que el trabajo de enfermera en sí mismo (51).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis General**

##### **Hipótesis de trabajo (Hi)**

**Hi:** Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos y la actitud sobre liderazgo en el personal de enfermería que labora en el servicio de cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo – EsSalud, 2021.

### **Hipótesis Nula (Ho)**

**Ho:** No existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos y la actitud sobre liderazgo en el personal de enfermería que labora en el servicio de cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo – EsSalud, 2021.

#### **2.3.2. Hipótesis Específicas**

**Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos en su dimensión Concepto de Líder con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.

**Ho1:** No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos en su dimensión Concepto de Líder con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.

**Hi2:** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos en su dimensión Concepto y Componentes del liderazgo con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.

**Ho2:** No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos en su dimensión Concepto y Componentes del liderazgo con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.

**Hi3:** Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos de la dimensión Importancia del Liderazgo en enfermería con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital Víctor Lazarte Echegaray-EsSalud Trujillo, Perú, 2021.

**Ho3:** No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos de la dimensión Importancia del Liderazgo en enfermería con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital Víctor Lazarte Echegaray-EsSalud Trujillo, Perú, 2021.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

El estudio es Hipotético deductivo, pues es un proceso de pensamiento que va de lo general (principios o leyes) a lo particular (hechos o pensamientos concretos); se observa a la población para deducir conclusiones lógicas a partir de una serie de principios o premisas hipotéticas (52).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Estudio de enfoque cuantitativo, se utiliza para la recolección de datos y así demostrar la hipótesis basada en el análisis estadístico y medición numérica, a fin de poder determinar los resultados de los modelos de conducta en una población (53).

#### **3.3. Tipo de investigación**

La investigación es tipo aplicada, la cual se caracteriza por adaptar los saberes teóricos a una situación determinada y los resultados prácticos que de ellas proceden (54).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

Es transversal puesto que estudia las variables simultáneamente en determinado momento, haciendo un corte en el tiempo. Asimismo, corresponde a un estudio no experimental, ya que esta investigación se realiza sin la utilización premeditada de variables y en lo que se observan los fenómenos en su ambiente natural para posteriormente analizarlos (55).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

#### **Población:**

Estará constituida por los 27 enfermeros asistenciales que laboran bajo un contrato en cualquier modalidad en el servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud - Trujillo durante el periodo de junio a diciembre de 2021.

#### **Muestra:**

Está conformada por el total de la población por ser finita: 27 enfermeras asistenciales que laboran bajo cualquier modalidad en el servicio de cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo

#### **Muestreo:**

La técnica de muestreo será No probabilístico por Conveniencia.

#### **Criterios de Selección:**

##### **De inclusión:**

Enfermeros asistenciales contratados bajo cualquier modalidad que trabajen en el servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray - EsSalud – Trujillo, de junio a diciembre del 2021.

Enfermeros con disposición a participar del estudio, previa suscripción del consentimiento informado.

Enfermeros que se encuentren en capacidad psicomotora y con plena lucidez mental para contestar los cuestionarios.

**De exclusión:**

Enfermeros que se encuentren en rotación o prácticas profesionales en el servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray - EsSalud- Trujillo, de junio a diciembre del 2021.

Enfermeros que no se encuentren dispuestos a participar del estudio.

Enfermeros muy cansados y somnolientos pos-guardia.

Enfermeros jefes o coordinadores.

### **3.6. Variables y operacionalización**

#### **3.6.1. Variables de estudio**

**Primera variable: Conocimientos sobre liderazgo**

**Definición conceptual de la primera variable:** Actividad o proceso de influenciar en las personas para que se empeñen voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, haciéndose necesario adoptar una visión para la organización y crear las estrategias pertinentes para lograrla, mediante un compromiso cooperativo de recursos humanos con una alta motivación y de esa manera, poder transformar dicha visión en algo real (56).

**Definición operacional de la primera variable:** Esta variable se medirá mediante un cuestionario formulado con 30 ítems, de los cuales los 15 primeros corresponden a determinar conocimientos sobre liderazgo de 27 Licenciadas de enfermería asistenciales que laboran en el servicio de cirugía y especialidades del Hospital Víctor Lazarte

Echegaray de Trujillo. Cada pregunta correcta equivale a 1 punto y tiene dos alternativas (dicotómica). La escala a emplear para el baremo de rangos será en términos de bajo, medio y alto.

**Segunda variable: Actitud sobre liderazgo**

**Definición conceptual de la segunda variable:** Las actitudes son actos voluntarios basados en la conciencia profunda e incluso en el subconsciente ante un referente, en forma de rechazo, aceptación o indiferencia (57).

**Definición operacional de la segunda variable:** Esta variable será medida a través de un cuestionario formulado con 15 ítems, que corresponden a determinar la actitud de liderazgo de 27 Licenciadas de enfermería asistenciales que laboran en el servicio de cirugía y especialidades del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo. Cada pregunta tiene tres alternativas (politómicas): Siempre, A veces, Nunca. Se aplicará una escala de Likert modificada y para el baremo de rangos será valorado en favorable, medianamente favorable y desfavorable.



### 3.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa (Niveles o rangos)
Conocimientos sobre liderazgo	Es un conjunto de conceptos, ideas, juicios, teorías sobre el liderazgo que tienen las enfermeras del servicio de cirugía y especialidades del Hospital III de Trujillo – EsSalud, el cual será medido a través de un cuestionario.	Concepto de Líder	ITEMS: 1-2-3-4-5-6-7	Categorica Ordinal	<p>Conocimiento bajo = 0 – 5 puntos</p> <p>Conocimiento medio = 6 – 10 puntos</p> <p>Conocimiento alto = 11 – 15 puntos</p>
		Concepto y componentes del liderazgo	ITEMS: 8-9-10-11-12		
		Importancia del liderazgo en enfermería	ITEMS: 13-14-15		
Actitud de liderazgo	Es el ejercicio de actos voluntarios de liderazgo que realiza la licenciada de enfermería del servicio de cirugía y especialidades del Hospital III de Trujillo – EsSalud, el cuál será obtenido a través de un cuestionario.	Modelar el camino	ITEMS: 16-17-18	Categorica Ordinal (Escala Likert Modificada)	<p>Actitud Favorable = &gt; 42 puntos</p> <p>Actitud Medianamente Favorable 35 -41 puntos</p> <p>Actitud Desfavorable &lt; 35 puntos</p>
		Inspirar una visión compartida			
		Desafiar el proceso	ITEMS: 19-20-21		
		Habilitar a los demás para que actúen	ITEMS:22-23-24 ITEMS:25-26-27		
		Alentar el corazón	ITEMS: 28-29-30		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Respecto a la técnica de recolección de datos será una encuesta, la cual será aplicada a 27 enfermeras asistenciales del servicio de cirugía y especialidades del Hospital Víctor Lazarte Echegaray de la Red Asistencial la Libertad de EsSalud.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

El presente instrumento es un cuestionario elaborado por la autora de este proyecto de investigación, el cual está dividido en dos partes. La primera parte consta de 15 ítems con alternativas dicotómicas respecto a conocimientos sobre liderazgo (verdadero o falso), cada ítem se le ha asignado un valor de 1 punto por respuesta correcta y el baremo de rangos será como sigue:

Bajo: 0-5 puntos      Medio: 6-10 puntos      Alto: 11-15 puntos

La segunda parte del cuestionario consta de 15 ítems con alternativas politómicas respecto a actitud de liderazgo, las cuales son.: Siempre, A veces y Nunca. El baremo de rangos será como sigue:

Favorable: = >42                      Medianamente Favorable: 35-41                      Desfavorable:  
<35

Para elaborar los ítems referentes a la actitud se tomó como referencia el cuestionario de inventario de prácticas de liderazgo (IPL) De Kouzes y Posner, el cual es un instrumento internacional que mide comportamientos específicos de liderazgo (58).

### 3.7.3. Validación

La validez es el grado del instrumento para medir las variables. En este trabajo, las valideces de los instrumentos se realizaron a través del curso de EBE II por la autora de este trabajo mediante el juicio de expertos, de donde se obtuvieron los instrumentos a emplear en esta investigación. Se sometieron a los instrumentos a juicios de tres expertos en el área de investigación con grados académicos de Magister.

Se analizó por 3 conceptos básicos: pertinencias, relevancias y claridades. La validación de las pruebas pilotos fueron mediante 3 expertos del tema, donde se verificaron los estados de los instrumentos. Se concluye que el instrumento reúne los requisitos para lograr los objetivos de la investigación, con un valor de 1 que fue obtenido a través del coeficiente “V” de Aiken , dado que por su posibilidad de evaluar su significancia estadística es uno de los más apropiados para estudiar este tipo de validez.

### 3.7.4. Confiabilidad

Las confiabilidades del instrumento se midieron en el curso de EBE II por la autora Marita Suarez. Se usó el coeficiente KR20 (método de Kuder Richardson) para el cuestionario de conocimientos, ya que este consta de ítems con alternativas dicotómicas cuyos rangos van de 0 a 1; siendo el más cercano a uno, tendrá más confiabilidad los instrumentos. Para el cuestionario de actitudes se usó el coeficiente Alfa de Cronbach ya que este consta de alternativas politómicas con escala modificada de Likert. La confiabilidad indica que el instrumento será aplicado para investigaciones donde las consistencias de los ítems ayudaran a identificar las características principales de la variable a investigar. Las mediciones fueron realizadas en el curso de EBE II por la autora de la presente investigación, donde para **Nivel de conocimiento** fue del 0.92 y para **Actitud** fue del

0.89, indicándonos que la confiabilidad es el grado donde los instrumentos producen resultados consistentes.

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se utilizará el programa Microsoft Excel 2019 y el programa IBM SPSS Statistics 26, para poder presentar los resultados en tablas y/o gráficos y luego realizar su posterior análisis e interpretación. Se aplicará las pruebas de Chi cuadrado y Tau-c de Kendal, para el respectivo análisis de datos y establecer la relación entre dos variables en estudio. Se usará un nivel de significancia del 5% ( $p < 0,05$ ).

### **3.9. Aspectos éticos**

#### **Principio de autonomía**

Al abordar a las licenciadas en enfermería del servicio de cirugía y especialidades, se respetará su libre voluntad y decisión de participar en la presente investigación. A todo participante, se les hará de conocimiento los detalles del presente proyecto y después se les pedirá su consentimiento informado, de tal manera que su participación sea la adecuada.

#### **Principio de beneficencia**

Al personal de cirugía y especialidades se le explicará sobre los beneficios indirectos que se obtendrán con los resultados de este estudio.

#### **Principio de no maleficencia**

Se informará a los entrevistados que su participación en esta investigación, no involucra riesgo alguno a su integridad y salud individual.

## **Principio de justicia**

Los participantes serán tratados indistintamente con cordialidad y respeto.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021																			
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación de título																				
Elaboración del problema de estudio: planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación y las delimitaciones de la investigación.				X																
Elaboración del marco teórico del estudio: antecedentes, base teórica y formulación de hipótesis.					X															
Elaboración de la metodología del estudio: método de investigación, enfoque de investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, población, variables y Operacionalización, técnica e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento y análisis de datos y aspectos técnicos.								X												
Elaboración de aspectos administrativos del estudio: cronograma de actividades y presupuesto.										X										
Elaboración de las referencias del estudio: revisión bibliográfica, anexos, matriz de consistencia.													X							
Aprobación del proyecto																	X			
Sustentación de proyecto																				X

## 4.2. Presupuesto

<b>POTENCIALES HUMANOS</b>	<b>REC. HUMANOS</b>		
	Asesorías	1	
	Técnicos en digitaciones	1	
	Encuestador	1	
	Estadísticos	1	
<b>RECURSOS MATERIALES</b>	<b>MATERIAL BIBLIOGRÁFICO</b>		
	Textos	50	
	Internet	50	
	Otros	20	
	<b>MATERIAL DE IMPRESIÓN</b>		
	Impresión y copia	100	
	Empastados de la Tesis	150	
	USB	40	
	CD,	5	
	<b>MATERIAL DE ESCRITORIO</b>		
	Papel bond A4 80 gramos	25	
	Papelote cuadriculado	10	
	Cartulinas	10	
	Cintas Adhesivas	10	
Plumones	20		
<b>SERVICIOS</b>	<b>SERVICIOS</b>		
	Comunicaciones	50	
	Movilidad y Viáticos	50	
	Imprevistos	50	
	<b>Total, costo</b>		<b>640</b>
<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>	<b>El proyecto será autofinanciado</b>		

## 5. REFERENCIAS

1. Ccarhuaypiña G. El liderazgo y la motivación de los colaboradores de la institución Educativa particular Editum Huancayo. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración. Perú.2017.
2. Marcellino G., Schlindwein B. Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura. Rev. Latino-Am. Enfermagem 2011; 19: (3): 1-9.  
[www.eerp.usp.br/rlae](http://www.eerp.usp.br/rlae)
3. Mendes I., Ventura C., Trevizan M., Marchi L., Souza V. Educación, liderazgo y colaboraciones: potencialidades que la enfermería puede dar a la Cobertura Universal de Salud. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2016; 24: 1-9.
4. Ayuso D. Liderazgo y calidad asistencial. Revista Bitácora Enfermera. 2018; Disponible en: <https://www.bitacoraenfermera.org/liderazgo-y-calidad-asistencial/>
5. Banks G., McCauley K., Gardner W., Guler C. A meta-analytic review of authentic and transformational leadership: A test for redundancy. 2016. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984316000163>
6. Rivas E. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. 2016; 6(2):9-14. Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/198/>
7. Quezada C., Illesca M., Cabezas M. Percepción del liderazgo en las(os) enfermeras(os) de un Hospital del sur de Chile. CienEnferm. 2015]; 20(2):41-



51. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532014000200005&script=sci_arttext)
8. Calderón S. Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras. Tesis presentada como requisito parcial para optar el título de: Magister en Enfermería con énfasis en Gerencia en servicios de Salud. 2016. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/58940/1022363661.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Zabalegui A., A propósito del liderazgo en enfermería. Rev. Elsevier. 2018: 35(1):6. <https://www.elsevier.es/es-revista-nursing-20-sumario-vol-35-num-1-S0212538218X00028>
10. Estefo S., Paravic T. Enfermería en el rol de gestora de los cuidados. Cienc Enferm .2013; 16(3):33-9. Disponible en: [http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n3/art\\_05.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n3/art_05.pdf)
11. Cortés J., Hernández M., Marchena T., Marqueti M., Nava M. Estilos de liderazgo en jefes de servicio de enfermería. Enf. Neurol (Mex). 2013; 12(2):84-94. <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
12. Ayuso D. Rasgos de personalidad, liderazgo y resistencia al estrés de enfermeros gestores y asistenciales en los hospitales públicos de la comunidad de Madrid. Tesis Doctoral. 2016. <http://e-spacio.uned.es/fez/view/tesisuned:ED-Pg-DeryCSoc-Dayuso>
13. Valderrama M. Experiencias exitosas de liderazgo en enfermería. Rev Cuidarte. 2014; 5(2):765. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v5i2.89>

14. Lima G., Rigobello J., Batista P., Lapaz P., Bernardes A., Gabriel C. Analizando la enseñanza de liderazgo en la formación del enfermero en Brasil. Revista de Investigaciones UNAD. 2015; 14(2): 179-192.
15. Alcahut J. El liderazgo en la supervisión de enfermería. Trabajo para obtener el grado en enfermería. 2017. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/30089>
16. Montero D., Palta A. “ESTILOS DE LIDERAZGO SITUACIONAL QUE ADOPTAN LAS ENFERMERAS Y ENFERMEROS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD QUE PERTENECEN AL CANTÓN CUENCA”. CUENCA. 2016. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/26013>
17. Pazetto A., Kowal I. Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. Rev. Latino-Am. Enfermagem. 2016; 23(1):106-113. Disponible en: [https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es\\_0104-1169-rlae-23-01-00106.pdf](https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es_0104-1169-rlae-23-01-00106.pdf) DOI: 10.1590/0104-1169.0150.2531
18. Ruiz N. actitud de la enfermera asistencial hacia el trabajo en equipo, HOSPITAL REGIONAL MANUEL NÚÑEZ BUTRÓN, PUNO – 2017. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7546>
19. Aguilar y Rosales. Factores socioculturales que limitan en el liderazgo de los enfermeros (as) del hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz – 2016”. Tesis para

- optar el título de licenciado en enfermería. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1668>
20. Huamán L. Relación entre satisfacción laboral y estilos de liderazgo en enfermeras que laboran en el hospital provincial Docente Belén Lambayeque 2017. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/5051>
21. Chipa M., Choque R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017. Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/904>
22. Vizcarra A. Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios. Lima. 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22040>
23. Arias F. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Caracas: Editorial Episteme; 2012. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/301894369>
24. Nieto S., & Rodríguez M. Investigación y evaluación educativa en la sociedad del conocimiento. España: Universidad de Salamanca; 2010. <https://www.marcialpons.es/libros/investigacion-y-evaluacion-educativa-en-la-sociedad-del-conocimiento/9788478002269/>
25. Zita A. “12 características del conocimiento científico”. 2017. Consultado: 18 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.significados.com/caracteristicas-conocimiento-cientifico/>

26. Cerón A. Cuatro Niveles de Conocimiento en relación a la Ciencia. Rev Ciencia Ergo Sum. 2017; 24(1): 83-90. Disponible en: <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/8129>
27. García Y. Concepto y Definición de conocimiento. Rev CON/CIENCIA. 2017; 4(7): <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.ph>
28. Neill D., Cortez L. Procesos y fundamentos de la investigación científica. Ecuador: Ediciones UTMACH; 2018. Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14231/1/Cap.3-Niveles%20del%20conocimiento.pdf>
29. González E. Conocimiento empírico y conocimiento activo transformador. Rev Cubana de información en ciencias de la salud. 2011; 22(2). <http://rcics.sld.cu/index.php/acimed/article/view/111/127>
30. Ubillos S., Mayordomo S., Páez D. Psicología social, cultura y educación. España: Editores Pearson; 2014. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=5082>
31. Castro J. Teoría general de las actitudes. Tesis para optar al grado de Doctora en Pedagogía. España; 2002. <https://www.tdx.cat/handle/10803/8906>
32. Laca F. Actitudes y comportamientos en las situaciones de conflicto. Enseñanza e Investigación en Psicología. 2005; 10(1): 117-126. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210108>
33. Escámez J. Valores, actitudes y habilidades en la educación para la salud. Redalyc. España. 2001; 21(4). <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600404.pdf>

34. Vásquez L. Actitud y pensamiento crítico. Actualidades pedagógicas. 2012; 1(60); 149-169. Disponible en: <https://doi.org/10.19052/issn.0120-1700>
35. Terrazas R. Liderazgo tridimensional. Revista Perspectivas. 2015:18(35); 7-28. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941232002>
36. Terrazas R. Liderazgo tridimensional. Revista Perspectivas. 2015: 35; 7-28. Disponible en: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332015000100002&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332015000100002&script=sci_abstract)
37. Guevara R., Baltazar R. Liderazgo en Enfermería. Desarrollo Científ Enferm. 2014; 18 (6): 265-268. Disponible en <http://www.index-f.com/tesela/ts16/ts10125.php>
38. Garita M., Solís E. Práctica del liderazgo del profesional en Enfermería. Colegio de Enfermería en Costa Rica. 2003: 25(1); 22-25. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/5.pdf>
39. Quenta R., Silva K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio Delgado. Perú. 2016. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>
40. Castro A. Teorías implícitas del liderazgo, calidad de la relación entre líder y seguidor (LMX-intercambio líder/seguidor) y satisfacción. Anuario de Psicología. 2008; 39(3): 333-350. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97021031003>

41. Barbosa L. Liderazgo e inteligencia emocional en personas que desempeñan jefaturas en empresas de Bogotá. Universidad y empresa. 2013; 25: 87-106.  
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2875>
42. Maxwell J. Las 21 cualidades indispensables de un Líder. EE. UU. Editores Caribe- Betania; 2000. Disponible en :  
<http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/Cualidades.de.un.lider.pdf>
43. Aguirre H., Mazón-González B. Calidad y liderazgo en medicina. Revista CONAMED. 2013; [citado 9 de diciembre de 2020]; 18(4): pp.172-182.  
Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4701391.pdf>
44. Torres S. Estrategias basadas en el liderazgo para fortalecer un ambiente laboral más humano. Colombia. 2015: [citado 9 de diciembre de 2020]; Disponible en:  
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6953/ESTRATEGIAS%20BASADAS%20EN%20EL%20LIDERAZGO%20PARA%20FORTALECER%20UN%20AMBIENTE%20LABORAL%20MAS%20HUMANO.pdf?s](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6953/ESTRATEGIAS%20BASADAS%20EN%20EL%20LIDERAZGO%20PARA%20FORTALECER%20UN%20AMBIENTE%20LABORAL%20MAS%20HUMANO.pdf?sequence=1)  
[equence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6953/ESTRATEGIAS%20BASADAS%20EN%20EL%20LIDERAZGO%20PARA%20FORTALECER%20UN%20AMBIENTE%20LABORAL%20MAS%20HUMANO.pdf?sequence=1)
45. Carrada T. Liderazgo médico en sistemas de salud. Revista mexicana de patología clínica. 2003; 50(3): 1-16. Disponible en:  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/patol/pt-2003/pt033d.pdf>
46. Pinzón O. Liderazgo en los servicios de salud. Rev CSV. 2014; 6(1): 37-53.  
Disponible en:  
<https://revistas.curn.edu.co/index.php/cienciaysalud/article/view/413>

47. Durán M. El desarrollo de liderazgo y la Educación en enfermería. Educación Médica y Salud 1988; 22 (2): 191-9. Disponible en: <http://hist.library.paho.org/Spanish/EMS/766.pdf>
48. Yáñez R., Loyola G., Huenumilla F. La confiabilidad en el líder : Un estudio sobre las enfermeras jefes de un hospital. Ciencia y Enfermería XV [Revista en Internet] 2009 [acceso 12 de febrero de 2017]; (3):77–89. Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532009000300009](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532009000300009)
49. Carmona C., Carranza M. Nivel de Participación y liderazgo en la gestión del cuidado de enfermería en el nivel operativo en una institución de tercer nivel. Colombia. 2011. Disponible en: <https://siacurn.curnvirtual.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/574/NIVEL%20DE%20PARTICIPACION%20Y%20LIDERAZGO%20EN%20LA%20GESTION%20DEL%20CUIDADO.pdf?sequence=1>
50. Jiménez G. Concepciones acerca del Liderazgo en Enfermería. Rev Enfermería Global. Colombia. 2006; 9: 1-12. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/eglobal.5.2.369>.
51. Fleta A., Bueno L. Calidad Asistencial. Revista electrónica de portales médicos. 2017. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/acerca-de-la-revista/>
52. Quiroga A. La importancia del liderazgo en el desarrollo de nuestra profesión. Rev Enfermería Neonatal. Argentina. 2005; 1(1):22-24. Disponible en: <https://www.fundasamin.org.ar/web/sobre-nosotros/>

53. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3º Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2017]. 656 p. Disponible en: [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20a%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20a%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
54. Vega G., Morales J., Vega A., Camacho N., Becerril A., Leo G. Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. European Scientific Journal. 2014; 10 (15):523-525
55. Canales F., Alvarado E., Pineda E. Metodología de la investigación [Internet]. 2º Edición. Washington. EUA; 1994 [citado el 20 de enero de 2017]. 232 Disponible en: <http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/04/Metodologia-de-la-investigaci%C3%B3n-manual-para-el-desarrollo-de-personal-de-salud.pdf>
56. Mexicano M., Ojeda J., Mosqueda M. Inventario De Prácticas De Liderazgo en las Micro Empresas de la Región Laja – Bajío del Estado de Guanajato. XVIII Congreso Internacional de Contaduría. México. 2013. P 1-16. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xviii/docs/1.17.pdf>
57. Quispe J. Conocimientos y actitudes de las enfermeras hacia la práctica de enfermería basada en evidencias. Perú. 2016 <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5490>
58. Kouzes y Posner. Cinco Prácticas de Liderazgo Ejemplar. Estados Unidos: Pleiffer; Sexta edición 2017. [https://es.qaz.wiki/wiki/The\\_Leadership\\_Challenge](https://es.qaz.wiki/wiki/The_Leadership_Challenge)



# **6. Anexos**

## 6.1. Matriz de consistencia

FORMULACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre conocimientos y actitudes de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo la dimensión Concepto de Líder del nivel de conocimientos se relaciona con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión Concepto y Componentes del liderazgo del nivel de conocimientos se relaciona con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?</p> <p>¿Cómo la dimensión Importancia del liderazgo en enfermería del nivel de conocimientos se relaciona con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General :</b> Determinar la relación entre conocimientos y actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III-I Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación de la dimensión Concepto de Líder del nivel de conocimientos con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión Concepto y Componentes del liderazgo del nivel de conocimientos con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.</p> <p>Determinar la relación de la dimensión Importancia del Liderazgo en enfermería del nivel de conocimientos con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital Víctor Lazarte Echegaray-EsSalud Trujillo, Perú, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos y la actitud de liderazgo que tiene el personal de enfermería que labora en el servicio de cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray de Trujillo – EsSalud, 2021</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p><b>Hi1:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos en su dimensión Concepto de Líder con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.</p> <p><b>Hi2:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos en su dimensión Concepto y Componentes del liderazgo con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital III Víctor Lazarte Echegaray – EsSalud Trujillo, Perú, 2021.</p> <p><b>Hi3:</b> Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de conocimientos de la dimensión Importancia del Liderazgo en enfermería con la actitud de liderazgo en las enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de cirugía del hospital Víctor Lazarte Echegaray-EsSalud Trujillo, Perú, 2021.</p>	<p><b>V1</b> <b>Conocimientos sobre Liderazgo</b></p> <p><b>V2</b> <b>Actitudes de Liderazgo</b></p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada Enfoque Cuantitativo <b>Método y diseño de la investigación:</b> <b>Método:</b> Hipotético Deductivo <b>Diseño:</b> Descriptivo Correlacional Transversal. <b>Población</b> <b>Muestra:</b> Constituida por 27 enfermeras asistenciales del servicio de cirugía del HVLE – EsSalud-Trujillo</p>

## 6.2. Instrumentos de recolección de datos

Estimada (o) Colega, El presente instrumento tiene por objeto recolectar información de carácter anónimo y confidencial sobre conocimientos y actitudes de Liderazgo de las profesionales en enfermería que laboran en el servicio de cirugía y especialidades. Este instrumento solo será utilizado para alimentar el estudio de investigación sobre el tema que se está trabajando. Agradezco su colaboración.

- I. **INSTRUMENTO DE CONOCIMIENTO:** Marcar con un aspa (X) según corresponda (verdadero o falso).

Nº	ITEMS	V	F
<b>DIMENSION: CONCEPTO DE LIDER</b>			
1	Líder es la persona que está a cargo de la dirección de una organización.		
2	Líder es la persona que conduce y motiva a otras para alcanzar los objetivos independientemente del cargo que ocupa.		
3	Líder es la persona que realiza su trabajo eficiente y eficazmente.		
4	Gerente y líder tienen el mismo significado.		
5	Un líder solo se nace		
6	Un líder solo se hace		
7	Un líder se nace y se hace		
<b>DIMENSION: CONCEPTO Y COMPONENTES DEL LIDERAZGO</b>			
8	Liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir sobre los demás, con el fin de alcanzar un objetivo común.		
9	Liderazgo es la capacidad que tiene una persona para influir sobre los demás, con el fin de alcanzar un objetivo personal.		
10	Los componentes del liderazgo solo son conocimientos y actitudes.		
11	Los componentes del liderazgo son conocimientos, actitudes y habilidades.		
12	Los componentes del liderazgo solo son conocimientos y habilidades.		
<b>DIMENSION: IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN ENFERMERIA</b>			
13	El liderazgo en enfermería favorece solo el desarrollo organizacional		
14	El liderazgo en enfermería favorece solo el desarrollo organizacional y profesional		
15	El liderazgo en enfermería favorece el desarrollo profesional, organizacional y social.		

## INSTRUMENTO DE ACTITUD

II. A continuación encontrará una serie de frases. Se le solicita su sincera respuesta. Lea los ítems y marque con un aspa (x) según lo que crea conveniente.

Nº	ITEM	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
<b>DIMENSION: MODELAR EL CAMINO</b>				
16	Soy un modelo para mi equipo de trabajo o compañeros y pongo el ejemplo.			
17	Soy abierto, flexible y generoso cuando trato con otros.			
18	Es coherente con lo que dice y hace.			
<b>DIMENSION: INSPIRAR UNA VISION COMPARTIDA</b>				
19	Alienta a los demás a compartir sueños sobre el futuro.			
20	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.			
21	Considera Ud. que genera un clima de cooperación y apoyo que favorezca el logro de los objetivos y metas.			
<b>DIMENSION: DESAFIAR EL PROCESO</b>				
22	Me gusta mas intentar nuevas formas de hacer las cosas que seguir caminos ya conocidos.			
23	Busca dinámicamente maneras innovadoras de mejorar lo que hago.			
24	Desarrollo soluciones creativas e imaginativas cuando enfrento problemas difíciles.			

<b>DIMENSION: HABILITAR A LOS DEMAS PARA QUE ACTUEN</b>				
25	Trato a las personas con dignidad y respeto.			
26	Escucho atentamente a los otros y presto atención a lo que ellos tienen que decir.			
27	Acepto que mis compañeros elijan su forma de trabajar.			
<b>DIMENSION: ALENTAR EL CORAZON</b>				
28	Elogia a sus compañeros por un trabajo bien hecho.			
29	Manifiesta su confianza en las capacidades de sus compañeros.			
30	Se involucra personalmente para reconocer a las personas y celebrar sus logros.			

Siempre (3)      A veces (2)      Nunca (1)

**TABLA DE CODIGOS: INSTRUMENTO CONOCIMIENTO**

<b>N° ITEM</b>	<b>CODIGO</b>	
	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>2</b>	<b>F</b>	<b>V</b>
<b>3</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>4</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>5</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>6</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>7</b>	<b>F</b>	<b>V</b>
<b>8</b>	<b>F</b>	<b>V</b>
<b>9</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>10</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>11</b>	<b>F</b>	<b>V</b>
<b>12</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>13</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>14</b>	<b>V</b>	<b>F</b>
<b>15</b>	<b>F</b>	<b>V</b>

### 6.3. Validación del Instrumento: Juicio de Experto

Se usó el Coeficiente “V” de Aiken, siendo su fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

S = la sumatoria de si

Si = Valor asignado por el juez i,

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración:

Si (1) No (0)

Items	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Total (S) sumatoria de acuerdos	V Aiken: s/ (n (c-1))	ESCALA
Item 1	1	1	1	3	1.00	validez fuerte
Item 2	1	1	1	3	1.00	validez fuerte
Item 3	1	1	1	3	1.00	validez fuerte
Item 4	1	1	1	3	1.00	validez fuerte
Item 5	1	1	1	3	1.00	validez fuerte
Item 6	1	1	1	3	1.00	validez fuerte
Item 7	1	1	1	3	1.00	validez fuerte
<b>N=7</b>					7.00	
					<b>1.000</b>	Validez fuerte

Para que el Item sea aceptado o válido debe alcanzar un coeficiente “V” igual o superior a 0.81

### 6.4. Confiabilidad del Instrumento

**Conocimiento:** Se utilizó la fórmula Kuder de Richardson  $KR_{20}$

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} * \frac{st^2 - \sum p.q}{st^2}$$

Donde: K = número de ítems del instrumento.

P = personas que responden afirmativamente a cada ítem.

Q = personas que responden negativamente a cada ítem.

$st^2$  = varianza total del instrumento

$X_i$  = Puntaje total de cada encuestado.

Confiabilidad	Valor	Elementos
Kuder Richardson	0.92	15

**Actitud:** Se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach

Su fórmula estadística es la siguiente:

**K:** El número de ítems

**$\sum S_i^2$ :** Sumatoria de Varianzas de los Items

**$S_T^2$ :** Varianza de la suma de los Items

**$\alpha$**  Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Confiabilidad	Valor	Elementos
Alfa de Cronbach	0.89	15



## 6.5. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener  
Investigadores : Suárez Saavedra, Marita Flor  
Título : “**Conocimiento y Actitud de Liderazgo en las Enfermeras Asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray - EsSalud, Trujillo - 2021**”

---

**Propósito del Estudio:** Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “**Conocimiento y Actitud de Liderazgo en las Enfermeras Asistenciales que laboran en el Servicio de Cirugía del Hospital III Víctor Lazarte Echegaray - EsSalud, Trujillo -2021**”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **Suárez Saavedra, Marita Flor**. El propósito de este estudio es: Establecer la relación entre conocimientos y actitud de liderazgo que tienen las enfermeras que laboran en el Hospital III Víctor Lazarte Echegaray EsSalud, Lima – 2021. Su ejecución ayudará/permitirá que otras personas puedan seguir investigando y realizando más estudios.

#### **Procedimientos:**

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados de la/la encuesta se le entregaran a Usted en forma individual o almacenaran respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

**Beneficios:** Usted se beneficiará con 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.

#### **Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

#### **Confidencialidad:**

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

#### **Derechos del participante:**

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el *investigador Suárez Saavedra, Marita Flor al 995266759 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)*

#### **CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

---

**Participante**

**Nombres:**

**DNI:**

---

**Investigador**

**Nombre:**

**DNI:**

