



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN
DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**“LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DEL ENFERMERO/A EN EL HOSPITAL
ESSALUD GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA -
2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

LIC. CELIS GARCÍA, ERIKA MABEL

ASESORA:

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA

LIMA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Para Mercedes y Abelino, mis progenitores, quienes permanecieron a mi lado, otorgándome su amor incondicional y soporte durante este todo este tiempo.

AGRADECIMIENTO

Por todo el apoyo recibido, paciencia, guía y soporte para culminar con éxito mi segunda especialidad agradezco a las docentes de la sede del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen.

ASESORA:

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA

JURADO:

Presidente : Dra. Cárdenas De Fernández Maria Hilda

Secretario : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

Vocal : Mg. Uturunco Vera Milagros Lizbeth

ÍNDICE GENERAL

1. EL PROBLEMA	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Formulación del problema	15
1.2.1 Problema General	15
1.2.3. Problemas Específicos	15
1.3 Objetivos de la investigación	15
1.3.1 Objetivo general	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	16
1.4.1 Teórica	16
1.4.2 Metodológica	16
1.4.3 Práctica	16
1.5 Delimitaciones de la investigación	17
1.5.1 Temporal	17
1.5.2 Espacial	17
1.5.3 Recursos	17
2. MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes	18
2.2 Bases Teóricas	21
2.3 Formulación de hipótesis	26
2.3.1 Hipótesis general	26
2.3.2 Hipótesis específicas	26
3. METODOLOGÍA	28
3.1 Método de la investigación	28

3.2 Enfoque de la investigación	28
3.3 Tipo de investigación	28
3.4 Diseño de la investigación	28
3.5 Población, muestra y muestreo	28
3.6 Variables y operacionalización	30
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1 Técnica	32
3.7.2 Descripción de instrumentos	32
3.7.3 Validación	33
3.7.4 Confiabilidad	33
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.9 Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	36
4.1 Cronograma de actividades	36
4.2 Presupuesto	37
5. REFERENCIAS	38
ANEXOS	45
1. Matriz de consistencia	45
2. Instrumento	47
3. Consentimiento informado	50

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021. **Metodología:** Método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional y transversal. Población de 135 enfermeros/as, muestra de 105 enfermeros/as del Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, obtenidos de acuerdo con la aplicación de la fórmula de la muestra de población conocida. **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:** Técnica será la encuesta, se utilizarán los instrumentos Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S) y la Escala de Koopmans, los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0.75 y 0.70 respectivamente. **Procedimientos:** Se recolectará los datos a los 105 enfermeros/as seleccionados según criterios de inclusión y exclusión. Una vez recogido los datos, se organizará en el programa Excel para su control de calidad y organización correspondiente; posteriormente para medir la relación de las dos variables se usará el coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. **Análisis Estadístico:** Los hallazgos se reflejarán en tablas y gráficos, para su posterior análisis e interpretación, tomando en cuenta la evidencia teórica.

Palabras Clave: “Liderazgo”, “Desempeño Laboral”, “Enfermería”.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship that exists between the leadership and the work performance of the nurse from hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente. **Methodology:** Hypothetic deductive method, quantitative approach, basic type, correlational and transversal design. Population of 135 nurses, sample of 105 nurses from hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente obtained according to the application of the formula of the known population sample. **Data Collection Techniques and Instruments:** The survey will be the technique, the Leadership Styles Questionnaire (CELID-S) and the Koopmans Scale will be used, which present a Cronbach's Alpha equivalent to 0.75 and 0.70 respectively. **Procedures:** Data will be collected from the 105 nurses selected according to inclusion and exclusion criteria. Once the data has been collected, it will be organized in the Excel program for its quality control and corresponding organization; later, to measure the relationship of the two variables, the correlation coefficient of Spearman's ranks will be used. **Statistical Analysis:** The findings will be reflected in tables and graphs, for their subsequent analysis and interpretation, taking into account the theoretical evidence.

Key Words: "Leadership", "Work Performance", "Nursing".

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud enunció, en el 2020, la problemática de enfermería, el invertir en liderazgo de enfermería va a incentivar la cobertura sanitaria mundial. En el sistema público no se llega a cubrir la dotación de enfermeros. Según este informe, el 71% (82) de 115 territorios poseen un líder enfermero. También, el 53% (78) territorios poseen un programa de incentivo de liderazgo enfermero, lo cual supone que un 47% de territorios aun no cuentan con un ámbito estable para el área de enfermería (1).

De acuerdo con la Sociedad Americana de Líderes en Enfermería y Joslin Marketing en Julio del 2020, las enfermeras gestoras permanecen preparadas para encarar un incremento de la incidencia de Covid 19, creen que el más grande desafío (55%) fue comunicar los cambios de las políticas y reglas al personal, seguido de un 54% de tener un crecimiento del personal de enfermería en formación y reasignación de puestos de trabajo, en lo que un 50% se inclinan por proteger la parte psicológica y psíquica del individuo (2).

Asimismo, con el análisis europeo RN4CAST (2009 –2011), llevado a cabo en 16 territorios, cuyos resultados permitió explicar la manera en que las condiciones laborales, las competencias del enfermero han afectado en su seguridad laboral, motivación, y calidad de cuidado; más del 25% del personal de enfermería no goza su trabajo, un 20 a 50% tienen la intención de declinar a su actual puesto (3).

Según la Organización Internacional del Trabajo (1986,1992) se sabe que las situaciones de tensión, malestar, ansiedad, influye no solo en el personal sino además en el buen manejo de la organización donde trabaja, haciéndola menos rentable ante sus participantes. La gestión del líder facilita el control, brinda al personal apoyo, su forma de gestionar podría perjudicar en cómo el trabajador realiza sus funciones, su manejo, perjudica los resultados y fines trazados (4).

En el Perú, la satisfacción del enfermero fue evaluado en el año 2012 a nivel nacional. Un 65.8% de enfermeros estaba satisfecho con sus actividades, un 67.9% muestra no conformidad con el sueldo, un 71.8% dejaría su puesto por un mejor salario. En provincia, un 35% está contento con su trabajo. Las razones de insatisfacción laboral evidencian que un 48% es por la interacción con su superior, 58% referente con el salario, 62% con el estancamiento laboral y 42% con el clima del trabajo (5).

Asimismo, predomina un liderazgo transformacional entre los enfermeros peruanos, esto pone en evidencia inconvenientes como por ejemplo una deficiente organización, el personal no sigue las instrucciones pautadas, déficit de líderes y de administración de liderazgo, lo cual conlleva a una insuficiente administración del cuidado de enfermería, al no hacer uso de los instrumentos de comunicación que motiven el trabajo en grupo (6).

Si los líderes enfermeros no descubren la manera de cómo gestionar sus servicios, sin tener implicaciones negativas entre su equipo, las metas no van a ser alcanzadas. La gestión del cuidado tiene que ir conforme con el liderazgo pautado debido a que emana del trabajo en grupo. Y sumado a una falta de

coordinación que dirija el trabajo, expectativas y necesidades de los individuos que son parte del equipo, todo esto conllevará a afectar el trabajo del equipo, disminuyendo la calidad del cuidado (7).

Sin las herramientas de liderazgo adecuadas no es viable brindar un cuidado de calidad y seguro a los pacientes. Si las condiciones laborales son adversas, el personal se desmotiva y reduce su producción lo cual genera pérdida de control laboral. El enfermero al perder el costo de su trabajo no va a poder brindar un cuidado de calidad, la insatisfacción y el burnout se incrementará, asimismo se reducirá su compromiso laboral. Desarrollar el liderazgo involucra el estar atento a cómo se trabaja y cumplen los procesos (8).

El líder guía a su equipo hacia un objetivo común y ejecuta todos los esfuerzos para conseguirlo. Se apoya en su experticia y se confronta al liderazgo, esquematiza el programa de ocupaciones, coordina las funcionalidades, vigila y dirige el cumplimiento. Para lograrlo, se requiere conocimiento de las características del equipo. Cuando el líder no adecua su estilo a las situaciones problemáticas que se presentan, no va a poder dirigir. El estilo del liderazgo está definido de acuerdo a las características de la persona que ejerce de líder (9).

La gestión del cuidado va de la mano con el liderazgo ejercido, emana del trabajo en grupo, sin esto no existe el cuidado de calidad. Y sumado a una falta de coordinación que dirija el trabajo en grupo, expectativas y necesidades de los individuos parte del equipo, las metas no serían logradas. Por esto, el desafío del líder es descubrir la manera de cómo guiar sus servicios, sin tener

implicaciones negativas entre su equipo. El liderazgo es propio de cada organización y el estilo de guiar lo establece el líder, afectando directamente en el trabajo del equipo (10).

Se observa que en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, a pesar del replanteamiento de la nueva normalidad de trabajo post covid bajo la responsabilidad de los líderes enfermeros, no se identifica el estilo de liderazgo, no es viable gestionar el nuevo modelo de trabajo, supervisar, empoderar al personal. Me motiva conocer cómo la forma de guiar del líder se vincula con el trabajo del enfermero/a.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021?
- ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021?
- ¿Existe relación entre dimensión liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021.

- Describir la relación que existe entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021
- Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima- 2021.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Este trabajo será una herramienta de gestión para mejorar la gestión de enfermería, hallando explicaciones a situaciones laborales que estén afectando de manera directa a los enfermeros/as en su día a día. Enriquecerá aún más una base de datos escasa en el tema de liderazgo enfermero relacionado con el desempeño.

1.4.2 Metodológica

La relación de las dos variables de estudio, se verá reflejado mediante la aplicación de instrumentos específicos del tema para la recolección de datos y el uso programas de cómputo en estadística para el procesamiento y medición de la información. Así lo investigado será evidencia válida y confiable.

1.4.3. Práctica

El líder enfermero tendrá una herramienta de gestión moderna que favorecerá el dirigir al equipo de enfermeros/as, quienes reconocerán como se lidera, favoreciendo a la cultura de seguridad del paciente, propiciar un adecuado clima laboral, optimizando la forma en cómo se desenvuelven

laboralmente. La gestión eficaz del liderazgo mejorará la gestión del cuidado enfermero, a su vez favorecerá todos los procesos de atención al paciente de forma segura y con calidad.

Por otro lado, este trabajo fortalecerá la investigación de enfermería en el tema de liderazgo relacionándolo con el desempeño, conceptos poco tratados por los gestores enfermeros, ya que no determinan que influye directamente en la calidad y seguridad del cuidado al paciente. Sensibilizando a los enfermeros en la importancia del trabajo en equipo bajo una adecuada guía.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

Este estudio se ejecutará en el último trimestre del 2021.

1.5.2 Espacial

Este trabajo se realizará en los enfermeros/as que laboran en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente distrito de Villa María, departamento de Lima, del Perú.

1.5.3 Recurso

La investigadora asumirá el costo económico total del material logístico para llevar a cabo esta investigación, coordinará con los diferentes servicios el tema de recursos humanos necesarios para el fin del estudio.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Anselmann et al (11) en el año 2020 en Alemania, efectivizó un estudio para “determinar si existen relaciones entre el liderazgo transformacional, buen clima de equipo, del intercambio de conocimientos y la reflexión y del desempeño en los equipos de enfermería”. Estudio transversal. Su muestra fue de 32 conjuntos de 183 miembros en general. En los resultados encontraron que la reflexión se relaciona manera positiva con el manejo del equipo, el liderazgo transformacional influye en el buen clima de equipo y a su vez este influye positivamente con el intercambio de conocimientos y la meditación. Concluyeron en la existencia de una predominación positiva del liderazgo transformacional en los equipos de enfermería.

Özlem (12) en el año 2019 en Turquía, realizó una investigación cuya finalidad fue “examinar el vínculo del liderazgo y el desempeño de los enfermeros/as”. Se consideró a 189 enfermeras de un hospital público de Yozgat, Turquía. Las dimensiones del liderazgo auténtico explicaron el 6.8% de la variación para el desempeño. Concluye que cuando se mejora la percepción del liderazgo autentico de las enfermeras, mejora su desempeño.

López (13) en el año 2016 en España, realizó un estudio cuyo objetivo fue conocer la calidad de la relación supervisora – enfermero/a y su influencia en el compromiso organizacional, satisfacción laboral, comportamientos dentro de la organización y rotación. Tuvo como muestra 2541 enfermeras.

Encontró valores medios en la relación supervisora – enfermera, hallando influencia positiva en las variables de resultados positivas para la institución. Una relación positiva entre las percepciones sobre la calidad de su relación. Concluye que estas características estimulan actitudes de desempeño positivas, el rendimiento laboral de las enfermeras está relacionado directamente a la calidad de atención, salud y bienestar de usuario.

2.1.2 Nacionales

Quispitupa E, Quispitupa C (14) en el año 2018 realizaron un trabajo con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez. Con una muestra no probabilística de 35 enfermeros. Encontrando que el 56% tiene un elevado desempeño laboral relacionado con un elevado nivel de liderazgo, el 61% tiene nivel regular, y el 57% tiene un nivel bajo. El 69% evidencia que a mayor liderazgo del gestor de enfermería existe un elevado desempeño, el 45% un regular liderazgo y desempeño asistencial y el 31% posee bajo liderazgo y desempeño asistencial. Concluye que el liderazgo del gestor enfermero es directamente proporcional y significativa con el desempeño del enfermero/a

Ortega (15) en el año 2016, en el Departamento de Huánuco, realizó un estudio para “determinar la interacción entre el liderazgo y el desempeño de los enfermeros/as del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016”. Trabajo detallado, observacional, transversal y prospectivo. Población, 23 enfermeras. Se halló que existe relación de la función

administrativa con el líder dominante, del desempeño con el líder que solo ve por las metas, del líder dominante con la labor docente. Entre sus conclusiones afirma que prevalece el líder dominante y el liderazgo centrado en las metas en los enfermeros/as.

Uchuya (16) en el 2016 en Lima, en su trabajo tuvo como fin el “establecer la interacción entre el Liderazgo y el desempeño del enfermero/a Microred Roca Liza, San Juan de Lurigancho, 2016”. Trabajo principal, detallado, correlacional, no empírico, transversal. Población 50 enfermeras. Finalizó con la relación de liderazgo y desempeño demostrado con Spearman de 0.766, positiva. El chi cuadrado evidenció alta significancia entre las dos variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

2.2.1.1 Teorías

- a. Rasgos (Taylor, Mayo, Maslow, Stogdill 1900 a 1950). El líder tiene rasgos en su personalidad, en su inteligencia y capacidad física innatas, a ello debe su liderazgo y lo diferencia del resto (17).
- b. Comportamiento (Mc Gregor, Lewin, Likert, Blake y Mounton años 50) examina formas de comportamientos que diferencia al líder del resto (18).
- c. De la Contingencia (Fiedler, Vroom y Yetto), es darse cuenta, amoldarse a la realidad y solicitudes de los trabajadores (19).
- d. Integral/emergente (Burns, Bass/Avolio, Crossan, Vera, Nanjad y Goleman), es sobre los vínculos de influencia y su cambio entre los líderes y colaboradores (20).
- e. De enfermería de Jean Watson y la asistencia a la persona: los vínculos interpersonales, fenomenológicos y la asistencia con el pilar de la práctica del enfermero. La gestión y liderazgo dentro de la gestión del cuidado a la persona (21).

2.2.1.2 Definición

Es lograr compartir la motivación por la misión, visión y valores institucionales. Empodera al grupo, reparte el conocimiento día a día. Es el pilar principal para llevar a la institución al éxito, debe estar alineado a los propósitos de la institución (22).

Etimológicamente la palabra líder y liderazgo provienen de "laed", que significa camino. Laeden, en su forma de verbo significa viajar, por lo tanto, es la acción de conducirlo, guiarlo, orientarlo de la mano (23).

2.2.1.3 Estilos

- a. Transaccional: La finalidad exclusiva del líder es lograr las metas y los objetivos mediante un modelo de trabajo bajo presión, se dan premios y castigos. Se condiciona el liderazgo al estímulo – respuesta (24).

Considera dos dimensiones o comportamientos: Recompensa contingente, es la relación entre el líder y colaborador, donde el líder premia por cada esfuerzo del grupo. Manejo por excepción, al aparecer una conducta no adecuada, el líder interviene corrigiéndola (24).

- b. Transformacional, Burns (1978) refiere que el tanto el líder como los seguidores se apoyan mutuamente. Se centra en los aspectos de personalidad y características del líder que son seguidos por su ejemplo de moral, trabajo en equipo en beneficio de todos, efectuando un cambio en el grado de motivación de los seguidores para alcanzar los objetivos (25).

Considera cuatro dimensiones o comportamientos: Carisma o influencia idealizada, consideración hacia la autoridad, que es modelo e inspira elevado nivel de expectativa en su grupo de colaboradores. Inspiración, forma en que el líder transmite a su grupo la visión, objetivos y finalidad institucional. Estimulación intelectual, es como el líder desarrolla la creatividad de sus colaboradores para lidiar con los problemas de forma astuta. Consideración individualizada, la forma como el líder garantiza el desarrollo y crecimiento personal de sus colaboradores (26).

- c. Laissez Faire, también llamado el no liderazgo, no es influenciado por sus seguidores, existe un déficit de características de control, no influye en ninguna actividad y evita servir de guía, es pasivo, solo informa cuando se lo piden, no brinda pautas claras de trabajo y deja que sus seguidores tomen decisiones solos. Tiene como dimensión o comportamiento la ausencia de liderazgo (27).

2.2.2 Desempeño Laboral

2.2.2.1 Teorías

- a. Equidad: La persona percibe como la tratan, lo que genera lealtad, buena voluntad y aumento de la eficacia en la institución (28).
- b. Teoría de las expectativas, (Vroom, Valencia, 1964) si el empleado está satisfecho, su desempeño es mejor (29).
- c. Teoría de las metas (Locke 1976), Los colaboradores realizan una tarea basados en la motivación que les genera esta, influye su grado de desempeño (30).
- d. Teoría general del desempeño (Campbell, 1990;1999); teoría del desempeño conceptual (Borman, Motowidlo & Schmit, 1993;2002); teoría de las conductas cívicas organizacionales (Organ, 1998); teoría del desempeño adaptativo (Pulakos, Arad, Donovan, Plamondon, 2000;2003); teoría de las conductas contraproducentes (Spector y Fox, 2005); teoría de demandas y recursos del trabajo (Bakker - Demerouti, 2007); síndrome de quemado (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001) (30).

Leddy (2007) en su libro “Bases conceptuales del profesional de enfermería” evidencia que en los años 50 se desarrollaron modelos teóricos

que la conceptualizan como metas, papel y funciones, como un desempeño.

Los modelos teóricos que idealizan el desempeño del enfermero/a son Peplau, Rogers, Johnson, Neuman, Roy, Mulens (31).

2.2.2.2 Definición

Es el producto total ansiado por la institución del conjunto de comportamientos sutiles que una persona ejecuta sobre un estándar dado en un periodo de tiempo. También es considerado como el producto total ansiado del comportamiento, considerado valor organizacional, facilita a la institución a lograr sus metas (32).

En enfermería está normado conforme el artículo 06 de la ley N° 27669 DS N° 04 - 2002 – SA “Normativa De La Ley Laboral del Enfermera (o) Profesional en el Perú” (33).

2.2.2.3 Dimensiones

Koopmans (2014), menciona tres comportamientos del desempeño a ser medidos (34):

- a. **Dimensión desempeño en la tarea:** son los comportamientos que se llevan a cabo para realizar una actividad o tarea para producir un bien o servicio. Logro de los objetivos en un puesto. Aspecto técnico del trabajo. Habilidades, capacidades y conocimientos considerados en las características del puesto (34).
- b. **Dimensión desempeño en el contexto:** actitudes y manera de realización del trabajo que influyen en el desempeño. A través del cual se logra la efectividad de las tareas asignadas. Evalúa la iniciativa, la realización de

actividades dificultosas, conocimientos actualizados, creatividad. Motiva en el equipo de trabajo un mayor desempeño (34).

- c. **Magnitud comportamientos contraproducentes:** es lo que no se debe realizar durante las actividades laborales, no están permitidas dentro del reglamento de trabajo: retraso en las tareas y funciones, no llegar a tiempo a su puesto, sabotaje, hurto, etcétera (34).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

Ho No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi 1 Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

Ho 1 No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

Hi 2 Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

Ho 2 No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

Hi 3 Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

Ho 3 No existe relación significativa entre la dimensión liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, Lima - 2021.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Será **hipotético deductivo**, porque establecerá hipótesis, comprobará o refutará (35).

3.2 Enfoque de la investigación

Corresponde al **cuantitativo**, el fenómeno particular es investigado desde datos numéricos y análisis estadístico (36).

3.3 Tipo de investigación

Será **básica**. Ya que busca ampliar el conocimiento teórico y general (37).

3.4 Diseño de la investigación

Será **correlacional y transversal**. Se relacionará las variables de estudio y será medido en una sola ocasión (38).

3.5 Población, muestra y muestreo

La población estará conformada por 146 enfermeros/as que laboran en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente.

La muestra corresponde a 105 enfermeros/as obtenidos previamente según formula, nivel de confianza en 1,96 con un margen de error de 0.05.

Tabla 1 Fórmula en población conocida

Tamaño muestral 105	Nivel de confianza: $Z = 1,96$ ($\alpha=0,05$) o $Z = 2,58$ ($\alpha=0,01$)
	1.96
	p (proporción muestral esperada del parámetro)
	0.6
	ε (error de estimación del parámetro)
	0.05
	Tamaño de la Población
146	

Criterios de inclusión

- Enfermeros/as que firmen el consentimiento informado.
- Todo el personal enfermero/a que estén realizando labor asistencial
- Enfermeros/as con contrato indefinido, contratos temporales, suplencia, contrato administrativo de servicios (CAS) y CAS covid.

Criterios de exclusión

- Enfermeros/as con cargo administrativo.
- Enfermeros/as que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros/as de licencia, de vacaciones.

El muestreo será con la técnica no probabilística de tipo aleatoria, donde todos los enfermeros/as serán agregados a una lista y se les asignará un código único. Conformando una relación de 105 enfermeros a quienes se les aplicará los instrumentos.

3.6 Variables y Operacionalización

3.6.1 Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual: Es lograr compartir la motivación por la misión, visión y valores institucionales. Empodera al equipo de trabajo, reparte el conocimiento día a día. Es el pilar principal para llevar a la institución al éxito, debe estar alineado los propósitos de la institución (22).

Definición operacional: Es la manera que el enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente comparte la motivación, perspectiva y valores de la organización, el que será medido mediante 3 dimensiones: transformacional, transaccional y de Laissez Faire.

3.6.2. Variable 2: Desempeño Laboral.

Definición conceptual: Es el producto total ansiado por la institución del conjunto de comportamientos sutiles que una persona ejecuta sobre un estándar dado en un periodo de tiempo. También es considerado como el producto total ansiado del comportamiento, considerado valor organizacional, facilita a la institución a lograr sus metas (22).

Definición operacional: Es el producto total ansiado del conjunto de comportamientos sutiles que el enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente ejecuta sobre un estándar dado en un periodo de tiempo, el que será medido mediante 3 dimensiones de desempeño: en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Tabla 2. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
LIDERAZGO	Es la manera que el enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente comparte la motivación, perspectiva y valores de la organización, el que será medido mediante 3 dimensiones: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y de Laissez Faire.	1.Liderazgo Transformacional 2.Liderazgo Transaccional 3.Laissez Faire	<ul style="list-style-type: none"> • Carisma o influencia idealizada • Motivación inspiracional • Estimulación intelectual • Consideración individualizada • Recompensa contingente • Dirección por excepción • Ausencia de liderazgo 	Ordinal (Escala tipo Likert)	<p>Líder Transformacional = 125 a 170 puntos</p> <p>Líder Transaccional = 79 a 124 puntos</p> <p>Líder Laissez Faire= 34 a 78 puntos</p>
DESEMPEÑO LABORAL	Es el producto total ansiado del conjunto de comportamientos sutiles que un enfermero/ a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente ejecuta sobre un estándar dado en un periodo de tiempo, el que será medido mediante 3 dimensiones de desempeño: en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes.	1. Desempeño en la tarea 2. Desempeño en el contexto 3. Comportamientos contraproducentes	<ul style="list-style-type: none"> • Aspecto técnico del trabajo • Habilidades • Capacidades • Conocimientos • Actitudes • Iniciativa • Creatividad • Fomento en el equipo de un mayor desempeño • Lentitud • Incumplimiento de horarios • Sabotaje • Robo 	Ordinal (Escala tipo Likert)	<p>Desempeño alto = 64 a 80 puntos</p> <p>Desempeño medio = 48 a 63 puntos</p> <p>Desempeño bajo= 16 a 47 puntos.</p>

Elaboración propia

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Variable 1: Liderazgo: Se usará la técnica de la encuesta.

Variable 2: Desempeño laboral: Se usará la técnica de la encuesta.

3.7.2 Descripción de Instrumentos

3.7.2.1 Instrumento para medir Variable 1: Liderazgo

Se usará el “Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S)”, adaptado por Castro, Nader y Casullo (39) en 2004 del instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Refleja el estilo de liderazgo que sobresale en el conjunto y sus dimensiones.

Posee 34 preguntas y 03 dimensiones, puede ser aplicada individualmente o en grupos, con un tiempo no superior a los 15 minutos.

El instrumento se compone de una medida Likert del 1 al 5 donde se indicará la conducta o reacción indicada en el ítem (1=nunca, 2=rara vez, 3=en ocasiones, 4= comúnmente y 5= siempre). El Valor Final y criterios será: Líder transformacional 125 a 170 puntos, líder transaccional de 79 a 124 puntos y líder Laissez Faire de 34 a 78 puntos.

3.7.2.2 Instrumento para medir Variable 2: Desempeño Laboral

Se usará la Escala Koopmans, adaptada por Gabini y Salessi desempeño con base a la evaluación propia de los trabajadores sobre su forma de ejecutar las actividades, en el entorno y comportamientos contraproducentes. Se fundamenta en la autopercepción que poseen (40).

Está constituida de 16 preguntas y 3 dimensiones. Es de aplicación individual con un tiempo no mayor a los 10 minutos.

El instrumento se compone de una medida Likert del 1 al 5 donde se indicará la conducta o reacción indicada en el ítem (1=nunca, 2=casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre y 5= siempre). El valor final y criterios será: desempeño alto 64 a 80 puntos, desempeño medio 48 a 63 puntos, desempeño bajo 16 a 47 puntos.

3.7.3 Validación

- 1) Variable Liderazgo/ Instrumento “Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S)”: Esta herramienta ha sido validado por juicio de expertos, aplicado en el Perú en el año 2016 por 02 investigadores. Posee un estudio factorial confirmatorio del modelo de liderazgo elaborado por Bass (1985) de 3 componentes (transformacional, transaccional y Laissez Faire). Tiene validez de criterio al comparar la medición del instrumento con criterios externos (41).
- 2) Variable Desempeño Laboral/ Instrumento Escala de Koopmans: validado por estudio de confiabilidad y validez con una prueba piloto en 1181 trabajadores en su versión inglesa a la española de su 1ra versión, y en el 2016 se aplicó una prueba piloto a una muestra de 434 trabajadores para su 2da versión (42).

3.7.4 Confiabilidad

- 1) Variable Liderazgo/ Instrumento “Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S)”: nivel de confianza al 99% y un nivel de error del 1%, se encontró un alto nivel de significancia ($p < 0.01$) (41).

- 2) Variable Desempeño Laboral/ Instrumento Escala de Koopmans: Posee nivel de confiabilidad alta, con un Alpha de Cronbach adecuado para las 3 dimensiones (desempeño en la tarea 0.76; comportamientos contraproducentes 0.76, y desempeño en el contexto 0.72). La escala global posee un Alpha de Cronbach 0,70 por lo que su confiabilidad es alta ($p < 0.001$) (42).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Se coordinará con la dirección del Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, solicitando la autorización para lograr ejercer ambos instrumentos. Una vez aprobado la autorización, se coordinará con la autoridad del departamento de enfermería para establecimiento de un cronograma de recolección de datos (fecha y horarios) y del listado los enfermeros/as que participará en el análisis. En los 05 días establecidos, se procederá a recolectar los datos a los 105 enfermeros/as de la muestra, con una frecuencia de 22 personas por día, de acuerdo a criterios de selección establecidos.

3.8.2 Método de análisis de datos

Una vez recolectado la información relevante para el estudio, estos serán procesados en el programa de Microsoft Excel. Asimismo, para este estudio se realizará un análisis estadístico correlacional, para cuantificar la relación de las 2 variables usando el coeficiente de correlación de los rangos de **Spearman**. Los hallazgos se reflejarán en tableros estadísticos, con su posterior análisis e interpretación, tomando en cuenta la evidencia teórica.

3.9 Aspectos éticos

De acuerdo al informe Belmont (1979). Se seguirán los siguientes lineamientos:

- Respeto a las personas, protegiendo la autonomía: En este estudio, se tomará en cuenta el permiso de todos los miembros del servicio, se le garantizará la reserva y el anonimato a fin de resguardar los diversos datos suministrados y que se tengan la posibilidad de sentir con la independencia y confianza de poder ofrecer los datos sin censura y limitante, resguardando la confidencialidad de dichos.
- Beneficencia: se considerará tener una mirada general de la realidad problemática y del beneficio que brindará esta investigación en la institución.
- Justicia: se aplicarán los instrumentos de forma equitativa y coordinada con la jefatura del departamento de enfermería.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

	2021																																																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				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	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1. Identificación del problema	■	■	■	■																																																
2. Revisión bibliográfica relacionado al tema	■	■	■	■																																																
3. Situación problemática, formulación del problema de investigación	■	■	■	■																																																
4. Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio					■	■	■	■																																												
5. Desarrollo de la justificación de la investigación					■	■	■	■																																												
6. Delimitación e identificación de limitantes en el estudio					■	■	■	■																																												
7. Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico									■	■	■	■																																								
8. Elaboración del enfoque y diseño de investigación													■	■	■	■																																				
9. Elaboración de población y muestra																	■	■	■	■																																
10. Elaboración de técnicas y herramientas de recolección de datos																					■	■	■	■																												
11. Elaboración de modelos de análisis de información																									■	■	■	■																								
12. Diseño de los aspectos administrativos																													■	■	■	■																				
13. Desarrollo de la sección anexos																																	■	■	■	■																
14. Elaboración del informe final																																																				
15. Revisión del trabajo																																																				
16. Preparación de exposición																																																				
17. Sustentación del proyecto de investigación																																																				

Fuente: Elaboración propia (2021).

4.2. Presupuesto

Los recursos para efectivizar la presente indagación ascienden a un total de S/. 6015.00 nuevos soles.

Materiales	2021											Total
	ENE	FEB	MAR Z	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	S/.
Equipos												
Computadora	2000											2000
USB	100											100
impresora	800											800
Cursor mouse	100											100
Internet	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	330
Quemado de CD											30	30
Material de escritorio												
Lapiceros	50											50
Hojas Bond A4	20			20			20			20		80
Tinta de impresora	100			100			100			100		400
Liquid Paper	10			10			10			10		40
Post note	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
Resaltador	10			10			10			10		40
Cuaderno	20			20			20			20		80
Archivadores	50											50
Material Bibliográfico												
Fotocopias	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	550
Espiralados											60	60
Encuadernado											100	100
Otros												
Transporte	100					100					100	300
Alimentación	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	550
Digitadora											100	100
Imprevistos			100								100	200
TOTAL												S/. 6015

Fuente Elaboración propia (2021)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre el estado mundial de la enfermería 2020. OMS [Internet] 2020 [citado el 07.11.2020]. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003279>
2. American Hospital Association. Nursing Leadership COVID-19 Survey. American Organization for Nursing Leadership [Internet] 2020 [citado el 07.11.2020]. Disponible en: <https://www.aonl.org/resources/nursing-leadership-covid-19-survey>
3. Árbol L. Estado actual del burnout en profesionales de enfermería de España y Finlandia. Revisión de la literatura. Ciberindex [Internet] 2020 [citado el 04.11.2020]; 16: e12544. Disponible en: <http://ciberindex.com/index.php/lc/article/view/e12544/e12544>
4. Organización Mundial de la salud. La organización del trabajo y el stress. OMS [Internet] 2020 [citado el 04.11.2020]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/
5. Collantes J, Arévalo J. Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un Hospital de Lima-Perú. Revista Ciencia y Arte de Enfermería [Internet] 2017 [citado el 04.11.2020]; 02 (02):19-24. Disponible en: www.researchgate.net/publication/334240563_Motivacion_y_satisfaccion_laboral_del_enfermero_en_un_Hospital_de_Lima_-_Peru
6. Rivera M. Liderazgo que ejercen jefas y supervisoras según auto percepción y sus colaboradores. Revista Ciencia y Arte de Enfermería [Internet] 2019 [citado el 07.11.2020]; 04 (1-2):18-23. Disponible en: www.cienciaenfermeria.org/index.php/rcae/article/view/57

7. Martínez G, Zabalegui A, Sevilla S. Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clinic de Barcelona. *Enfermería Clínica* [Internet] 2020 [citado el 04.11.2020]; DOI: 10.1016/j.enfcli.2020.05.00. Disponible en: www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-avance-resumen-gestion-liderazgo-servicios-enfermeria-el-S1130862120302989?newsletter=true&coronavirus
8. Nunes L, Camponogara S, Guedes J, Gasparino C, Da Silva R, De Oliveira E. Empoderamiento estructural de enfermeras en el ámbito hospitalario. *Revista Latino Americana de Enfermagem* [Internet] 2020 [citado el 07.11.2020]; 28:1-10. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692020000100425&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
9. García M. El liderazgo en los servicios de Enfermería. Estilos de liderazgo y resistencia al cambio. *Revista electrónica de Portales Médico.com* [Internet] 2016 [citado el 04.11.2020]; 09 (10):437. Disponible en: <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/enfermeria-estilos-liderazgo/>
10. Schebella G, Müller A, Dall'agnol C, Cavalcanti B, Dos Santos D. Liderazgo en enfermería: análisis del proceso de elección de jefes. *Revista Latino Americana de Enfermagem* [Internet] 2010 [citado el 07.11.2020]; 18(6):1-9. Disponible en: https://www.scielo.br/pdf/rlae/v18n6/es_09.pdf
11. Anselmann V, Mulder R. Transformational leadership, knowledge sharing and reflection, and work teams' performance: A structural equation modelling analysis. *Journal of Nursing Management* [Internet] 2020 [citado el 24.11.2020]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32754940/>

12. Özlem O, Özgür U, Cuma S, Ümit C. The relationship between authentic leadership, performance and intention to quit the job of nurses. Hospital Topics [Internet] 2019 [citado el 21.11.2020]; 97(3):73-79. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31116689/>
13. López M. Relaciones interpersonales claves en el liderazgo de los mandos intermedios de enfermería. Dialnet [Internet] 2018 [citado el 19.12.2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=258108>
14. Quispitupa E, Quispitupa C. Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil José Gálvez. Villa María del Triunfo, 2018. UNAC [Internet] 2020 [citado el 19.12.2021]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5608>
15. Ortega K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II ESALUD Huánuco-2016. Universidad de Huánuco [Internet] 2020 [citado el 20.11.2020]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260;jsessionid=719F7214C85B3461B1B7DB86C2E5BCD8>
16. Uchuya E. Liderazgo y desempeño laboral en el personal de enfermería de la Microred Piedra Liza, San Juan de Lurigancho, 2016. Universidad César Vallejo [Internet] 2020 [citado el 21.11.2020]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5831>
17. Novela R. Teoría de los Rasgos: el inicio del Liderazgo. Selvv Magazine [Internet] 2020 [citado el 27.11.2020]. Disponible en: [Internet] 2014 [citado el 24.11.2020]; 18(37):41-61. Disponible en: <https://selvv.com/teoria-de-los-rasgos/>

18. Amorós E. Comportamiento Organizacional. Biblioteca virtual de Derecho, Economía y Ciencias Sociales [Internet] 2020 [citado el 27.11.2020]. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/76.htm>
19. Campoverde M. Teorías de contingencia sobre el liderazgo. Academia Sociales [Internet] 2020 [citado el 27.11.2020]. Disponible en: https://www.academia.edu/33707777/TEORIAS_DE_CONTINGENCIA SOBRE_EL_LIDERAZGO
20. Reyes L, Lara G. El Liderazgo integral en las organizaciones. Avances en Psicología Latinoamericana [Internet] 2011 [citado el 25.11.2020]; 29(1):148-160. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v29n1/v29n1a13.pdf>
21. Veloza M, Venegas B, Suárez C. Filosofía cuidado humano de Jean Watson. Universidad La Sabana [Internet] 2015 [citado el 30.11.2020]. Disponible en: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/20220>
22. Monize F, Do Nascimento L, Cecilio M. Leadership and quality management – a correlational Study between leadership models and quality management principles. Gestión y Producción [Internet] 2017 [citado el 24.11.2020]; 24(3):438-449. Disponible en: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2017000300438&lng=pt&tlng=pt
23. Lapo M. el liderazgo y su evolución histórica. Latindex [Internet] 2015 [citado el 26.11.2020]; 9(4):11-16. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoYSuEvolucionHistorica-6419728.pdf>
24. Almirón A, Tikhomirova A. Liderazgo Transaccional vs Liderazgo Transformacional. Reidocrea [Internet] 2015 [citado el 25.11.2020]; 4(4):24-27.

- Disponible en: <http://www.ugr.es/~reidocrea/ReiDoCrea-Vol.4-Art.4-Almiron.pdf>
25. Nader M, Castro A. Influence of Values on Leadership Styles: An Analysis According to Bass' Transformational-Transactional Leadership Model. Universidad Pshychol [Internet] 2010 [citado el 25.11.2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n3/v6n3a18.pdf>
 26. Fernández C, Quintero N. Liderazgo Transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. Revista Venezolana de Gerencia [Internet] 2017 [citado el 25.11.2020]; 22(774):56-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>
 27. Mendoza A, et al. Influencia del Liderazgo Transformacional, Transaccional y Laissez Faire en el compromiso de personal asistencial hospitalario en Colombia. ANFECA [Internet] 2018 [citado el 25.11.2020]. Disponible en <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.07.pdf>
 28. LRH. Teoría de la Equidad de Stacey Adams. Los Recursos Humanos.com [Internet] 2019 [citado el 26.11.2020]. Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-equidad-laboral-de-stacey-adams/>
 29. LRH. Teoría de la Expectativa. Los Recursos Humanos.com [Internet] 2019 [citado el 26.11.2020]. Disponible en: <https://www.losrecursoshumanos.com/teoria-de-la-expectativa/>
 30. Moreno J. Teorías del desempeño laboral. Academia [Internet] 2019 [citado el 26.11.2020]. Disponible en: https://www.academia.edu/40516021/Teor%C3%ADas_del_desempe%C3%B1o_laboral

31. Espinoza A, Gibert M, Oria M. el Desempeño de los Profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet] 2016 [citado el 26.11.2020]; 32(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
32. Motowidlo S, Kell H. Job Performance. Handbook of Psychology [Internet] 2017 [citado el 25.11.2020]; 12:82-103. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/236624589_Job_Performance
33. Colegio de Enfermeras (os) del Perú. Reglamentación de Ley del Trabajo del enfermero peruano [Internet] 2015 [citado el 26.11.2020]. Disponible en: <http://cr3.org.pe/views/layout/default/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>
34. Gabini S, Calzada C. Propiedades psicométricas de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans. Academia [Internet] 2015 [citado el 26.11.2020]. Disponible en: https://www.academia.edu/19609522/Propiedades_psicom%C3%A9tricas_de_la_escala_de_rendimiento_laboral_individual_de_Koopmans?auto=download
35. Gómez S. Metodología de la Investigación. Tercer Milenio [Internet] 2012 [citado el 26.11.2020]. Disponible en: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
36. Sampieri R. Enfoque cualitativo y cuantitativo según Hernández Sampieri. Portafolio académico [Internet] 2021 [citado el 15.03.2021]. Disponible en: Enfoque cualitativo y cuantitativo, según Hernández Sampieri. | Portafolio académico. (wordpress.com)

37. Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica. Universidad CLEA [internet] 2017. [citado el 14.03.2021]. Disponible en: <https://clea.edu.mx/biblioteca/Tamayo%20Mario%20-%20El%20Proceso%20De%20La%20Investigacion%20Cientifica.pdf>
38. Manterola C, Otzen T. Estudios observacionales. Los Diseños utilizados con mayor frecuencia en Investigación Clínica. International Journal of Morphology [Internet] 2014 [citado el 25.11.2020]; 32(2): 634-645. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v32n2/art42.pdf>
39. Conlid C. Cuestionarios Liderazgo Celid. IDOCPUB [Internet] 2019 [citado el 25.11.2020]. Disponible en: <https://idoc.pub/documents/cuestionarios-liderazgo-celid-camin-conlid-ponlid-jlk9pjkop845>
40. Gabini S, Salessi S. Validacion de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. Evaluar [internet] 2016. [citado el 16.03.2021]; 16(1):31-45. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/334078598_Validacion_de_la_escalade_rendimiento_laboral_individual_en_trabajadores_argentinos
41. Quenta R, Barreda K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2016. UNSA [internet] 2021. [citado el 16.03.2021]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>
42. Escobedo C, Quiñones M. Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. PUCP [internet] 2021. [citado el 16.03.2021]. Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/16601>

ANEXOS

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>General: ¿Existe relación entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a.</p>	<p>General:</p> <p>Hi Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021.</p> <p>Ho No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021.</p>	<p>V 1 Liderazgo</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <p>D1 Liderazgo Transformacional D2 Liderazgo Transaccional D3 Liderazgo Laissez Faire</p> <p>V 2 Desempeño Laboral</p> <p style="text-align: center;">Dimensiones</p> <p>D1 Desempeño en la tarea D2 Desempeño en el comportamiento D3 Comportamientos Contraproducentes</p>	<p>METODO DE INVESTIGACION: Hipotético Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION: Básica</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION Correlacional y transversal.</p> <p>POBLACIÓN 146 enfermeros/as.</p> <p>MUESTRA 105 enfermeros/as</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>V1. Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S). V2. Escala de Koopmans</p>
<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021? • ¿Existe relación entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021? • ¿Existe relación entre dimensión liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021? 	<p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a. • Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a. • Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a. 	<p>Específicos:</p> <p>Hi Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021.</p> <p>Ho No Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transformacional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021.</p> <p>Hi Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021.</p> <p>Ho No Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo transaccional y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021.</p>		

		<p>Hi Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021.</p> <p>Ho No Existe relación significativa entre la dimensión Laissez Faire y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima 2021</p>		
--	--	---	--	--

2. Instrumentos

Cuestionario de Estilos de Liderazgo (CELID-S)

Datos Generales:

Buenos días, le saluda la Lic. Erika Celis Garcia. A continuación, lea detenidamente y con atención las preguntas que se le presentan y marque con un (x) la respuesta que estime correcta.

1. **Edad:** _____

2. **Sexo:** Masculino () Femenino ()

3. **Estado Civil**

Soltero ___ Casado ___ Divorciado ___ Viudo ___

4. **Formación Profesional**

Licenciado ___ 2da Especialidad ___ Magister ___

5. **Servicio** _____

6. **Tipo de contrato**

Fijo ___ Temporal ___ Suplencia ___

7. **Tiempo En El Servicio**

< De 1 Año ___ De 1 A 5 Años ___ >De 5 Años ___

Seguido, se presenta un conjunto de afirmaciones sobre el liderazgo y la acción de liderar. Por favor, indique la frecuencia en que su jefe inmediato muestra esta conducta o actitud hacia usted.

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	siempre
	1	2	3	4	5
1. Su presencia tiene poco efecto en mi rendimiento					
2. No trata de cambiar lo que hago mientras las cosas salgan bien					
3. Me siento orgullosa (o) de trabajar con él (ella)					
4. Pone especial énfasis en la resolución cuidados de los problemas antes de actuar					
5. Evita involucrarse en mi trabajo					
6. No dice donde se encuentra en algunas ocasiones					
7. Demuestra que cree firmemente en el dicho "si funciona, no lo arregles"					
8. Me da lo que quiero a cambio de recibir su apoyo					
9. Evita intervenir excepto cuando no se consiguen los objetivos					
10. Se asegura que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que haga y lo que puedo obtener por mi propio esfuerzo					

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	siempre
	1	2	3	4	5
11 Siempre que sea necesario, puedo negociar con el (ella), lo que obtendré a cambio de mi trabajo.					
12 Me hace saber que puedo lograr lo que quiero, si trabajo conforme lo pactado con ella.					
13 Se preocupa de formar a aquellos que lo necesitan					
14 Centra su atención en los casos que no se consigue alcanzar las metas esperadas					
15 Me hace saber que nos basamos en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas					
16 Trata que obtenga lo que deseo a cambio de mi cooperación					
17 Está dispuesta a instruirme o enseñarme siempre que lo necesite					
18 No trata de hacer cambios mientras las cosas marchen bien					
19 Nos da charlas para motivarnos					
20 Evita tomar decisiones					
21 Cuenta con mi respeto					
22 Potencia mi motivación de éxito					

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	siempre
	1	2	3	4	5
23 Trata de que vea los problemas como una oportunidad para aprender					
24 Trata de desarrollar nuevas formas de motivarme					
25 Me hace pensar sobre viejos problemas de forma nueva					
26 Deja que siga haciendo mi trabajo como siempre lo he hecho, a menos de que sea necesario introducir algún cambio					
27 Es difícil encontrarla cuando surge un problema					
28 Impulsa la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos					
29 Me pide que fundamente mis opiniones con argumentos sólidos					
30 Me da nuevas formas de enfocar los problemas que antes nos resultaban desconcertantes					
31 Evita decirme como se tienen que hacer las cosas					
32 Es probable que esté ausente cuando se la necesita					
33 Tengo plena confianza en él (ella).					
34 confío en su capacidad para superar cualquier obstáculo					

Escala de Koopmans

A continuación, se presenta un conjunto de afirmaciones cuyo fin es el de medir el desempeño a partir de 3 dimensiones: desempeño en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes. Agradeceré su respuesta marcando con una (X) la afirmación con la cual usted se identifica:

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Desempeño en la tarea					
1. Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dedique el tiempo y el esfuerzo necesarios					
2. Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
3. Cuando pude realice tareas laborales desafiantes					
4. Cuando termine el trabajo asignado, comencé nuevas tareas son que me lo pidieran					
5. En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
6. Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
7. Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					

	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
Desempeño en el contexto					
8. Planifique mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
9. Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
10. Participe activamente de las reuniones laborales					
11. Mi planificación laboral fue optima					
Comportamientos contraproducentes					
12. Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo					
13. Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
14. Agrande los problemas que se presentaron en el trabajo					
15. Me concentre en los aspectos negativos de mi trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
16. Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					

3. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : Celis Garcia, Erika Mabel
Título : “Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del enfermero/a en el hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima - 2021”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del enfermero/a en el hospital Essalud Guillermo Kaelin de La Fuente, Lima - 2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Celis Garcia, Erika Mabel*. El propósito de este estudio es: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Essalud Guillermo Kaelin De La Fuente, 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 *Celis Garcia, Erika Mabel al 933919682* y/o al Comité que validó el presente estudio, 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

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: