



**Universidad
Norbert Wiener**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Académico Profesional de Enfermería

**ESTILOS DE LIDERAZGO DE ENFERMERAS JEFE Y SU
RELACION CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA DE LOS CENTROS DE SALUD DE LA RIS VILLA
MARIA DEL TRIUNFO QUE BRINDAN ATENCION COMO
PUNTOS COVID, LIMA 2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD FAMILIAR Y
COMUNITARIA**

Presentado por:

AUTOR: ROMERO VICENTE, EMMA SARAI

ASESOR: MG. MORI CASTRO, JAIME ALBERTO

CODIGO ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

En primer lugar, agradezco a Dios por ser mi guía en este arduo camino, a mis padres Humberto y Emma por su amor infinito y apóyame permanentemente en el camino de mi superación. A mi esposo y a mi hijo por su gran amor, comprensión y ser mi inspiración para superarme cada día más el motor que me impulsa a la consecución de mis metas

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada Norbert Wiener por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional.

A mi asesor Mg. Jaime Mori Castro quien con sus asesoría y orientación permite encaminar la elaboración del presente Proyecto de Investigación que paso a paso lo pude ir desarrollando. A mis maestros quienes siempre fueron mis guías y alentándome en el camino de mi superación.

ASESOR: MG. MORI CASTRO, JAIME

ALBERTO

JURADOS:

Presidente : Mg. Giselle Ávila Vargas Machuca

Secretario : Mg. Paola Cabrera Espezua

Vocal : Mg. Yurik Anatoli Suarez Valderrama

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	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
1.3.1. Objetivo general	6
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	8
1.4.1. Teórica	8
1.4.2. Metodológica	8
1.4.3. Práctica	8
1.5. Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1. Temporal	9
1.5.2. Espacial	9
1.5.3. Recursos	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10

2.2. Bases teóricas	13
2.2.1. Carga laboral.....	13
2.2.2. Calidad de vida profesional	19
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1. Hipótesis general.....	21
2.3.2. Hipótesis específicas	21
3. METODOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación.....	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo.....	24
3.6. Variables y operacionalización	25
3.6.1. Variable carga laboral	¡Error! Marcador no definido.
3.6.2. Variable calidad de vida profesional (CVP).....	¡Error! Marcador no definido.
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.7.1. Técnica	28
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	28
3.7.3. Validación.....	29
3.7.4. Confiabilidad	29
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	31

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	¡Error! Marcador no definido.
4.1. Cronograma de actividades.....	¡Error! Marcador no definido.
4.2. Presupuesto	¡Error! Marcador no definido.
5. REFERENCIAS.....	¡Error! Marcador no definido.
6. ANEXOS.....	43
6.1. Matriz de consistencia	44
6.2. Matriz de operacionalización de variables.....	¡Error! Marcador no definido.
6.3. Instrumentos.....	45
6.4. Consentimiento informado.....	50

Resumen

La presente investigación titulada: “Estilos de liderazgo de las enfermeras jefe y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS Villa María del triunfo que brindan atención como puntos COVID, Lima 2022” tuvo como objetivo principal de analizar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID. El presente estudio es de tipo correlacional porque pretende comprobar la relación entre los estilos de liderazgo de las enfermeras jefe de los centros que son puntos COVID y el desempeño laboral del personal de enfermería sin modificar la realidad que presentan los participantes. La población de la presente investigación fueron 80 licenciadas de enfermería y la muestra es igual a la población, es decir se trata de una muestra universal. La técnica utilizada fue la encuesta y el análisis documental y como instrumentos, la escala tipo Lickert por ser un instrumento ya elaborado. Respecto a la confiabilidad de la variable estilos de liderazgo tiene como Alfa de Cronbach. 0,85, por lo cual se sostiene que el instrumento es confiable. El resultado de la prueba arrojó 0,92, lo que confirma la hipótesis de confiabilidad general del instrumento.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, desempeño laboral.

Abstract

The present research entitled: "Leadership styles of the head nurses and their relationship with the work performance of the nursing personnel of the health centers of the Villa María del Triunfo RIS that provide care as COVID points, Lima 2022" had as its main objective to analyze the relationship of the Leadership styles of the head nurses with the work performance of the nursing staff of the Villa María del Triunfo RIS health centers that provide care as COVID points. The present study is of a correlational type because it aims to verify the relationship between the leadership styles of the head nurses of the centers that are COVID points and the work performance of the nursing staff without modifying the reality presented by the participants. The population of the present investigation was 80 nursing graduates and the sample is equal to the population, that is, it is a universal sample. The technique used was the survey and documentary analysis, and as instruments, the Lickert-type scale as it was an instrument already developed. Regarding the reliability of the leadership styles variable, it has as Cronbach's Alpha. 0.85, which is why it is argued that the instrument is reliable. The test result yielded 0.92, which confirms the general reliability hypothesis of the instrument.

Keywords: Leadership styles, job performance.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad existen en el mundo según CIE 20 millones de enfermeras donde sus funciones se centran en el cuidado del paciente y la gestión del sistema de salud, el liderazgo que la enfermera asume es importante para promover, mantener y restaurar la salud de la población, aunado a ello según datos estadísticos la cantidad de enfermeras formadas en el pregrado se ha ido incrementado ejerciendo su licenciatura 90484 en el año 2018 y 93972 en el año 2019 (1).

Esta tendencia al crecimiento denota lo significativo del tipo de liderazgo a ejercer de las enfermeras, siendo aún más notoria en las enfermeras jefe lo que se hizo más importante en el año 2020 cuando el Perú se vio afectado por la pandemia del COVID- 19 y todo ello en mención a las decisiones que se debía tomarse en estas circunstancias (2).

La preparación en enfermería para ejercer un liderazgo efectivo se ha impuesto y difundido en muchos países según su progreso por adquisición de conocimientos y especializaciones y se puede evidenciar en una encuesta realizada por el Consejo Internacional de Enfermeras donde casi la mitad de las ANE (42%) señalo que su país tenía una enfermera jefa, especialista en gestión, participando en las decisiones de salud a nivel nacional (3).

Asimismo, especializarse en gestión de salud en enfermería en el mundo tiene más de 50 años de desarrollo, y en nuestro país solo lleva más de 17 años en actividad lo que conlleva a que nuestro país necesita de líderes para tener una voz de cambio y de defensa para el paciente. Esto implica que la voz de la enfermera es valiosa al momento de tomar las decisiones a niveles superiores y más aún en este contexto donde la COVID-19 afecto notoriamente la vida de la persona (4).

La enfermedad por COVID-19 es causada por un nuevo tipo de coronavirus que se caracteriza por los altos niveles de contagio y rápida expansión. Gracias a este acontecimiento de preocupación mundial por las impresionantes propagaciones la OMS declara el 11 de marzo del 2020 pandemia por COVID-19. La interrupción tanto de las actividades económicas y laborales resulto tener consecuencias y eventos que afectaron a los trabajadores y a sus organizaciones (5).

El nuevo contexto en el que Perú empezó a vivir gracias a la COVID -19 repercutió significativamente en las relaciones entre los trabajadores y las organizaciones siendo imprescindibles las acciones eficaces para disminuir los efectos que se producía por la COVID-19. Desde esta perspectiva el MINSA instalo Puntos COVID en los Centros de Salud, donde se realizan la evaluación clínica, pruebas de descarte de COVID-19 y todo ello de manera gratuita (6).

Bajo esta premisa, el COVID-19 demanda a que la enfermera líder tenga un perfil requerido como actor clave para gestionar el accionar rápido e inmediato además de ser efectivas para que el impacto negativo de esta disminuya y asi garantizar la atención en los servicios de salud (7).

Para ello, se necesita contar con perfiles que implique capacidades de liderazgo donde la enfermera jefa debe de tener las aptitudes para asumir su posición de líder en su equipo de salud en aras del bienestar de los pacientes, de las familias y de la comunidad donde su efectividad y eficacia se verá reflejado en el compromiso, responsabilidad, empatía y la habilidad para tomar las mejores decisiones y que sean capaces de acelerar la respuesta frente a la COVID 19 (8).

En ese sentido, la enfermera jefa además de tener la profesión de enfermería que se caracteriza por ser el eje principal del equipo de salud donde por profesión se asume el

compromiso de cumplir con las metas en bienestar de la población, debe ejercer un tipo de liderazgo donde esta tenga la capacidad para tener una respuesta rápida ante situaciones de cambio, asimismo el compromiso con la institución y voluntad para las actividades adicionales que se requiera hacer (9).

Dentro de este marco, el presente proyecto de investigación tiene la siguiente interrogante: ¿cuál es la relación de los estilos de liderazgo de las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Transformacional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022?

- ¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Laissez Faire con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión actitud de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión habilidades cognitivas de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022?
- ¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión trato de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Transformacional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022
- Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022
- Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Laissez Faire con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022
- Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión actitud de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022
- Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión habilidades cognitivas de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022
- Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión trato de los centros

de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2022

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

En la presente tesis, proponemos aportar al conocimiento existente sobre la gestión de los servicios de enfermería y el impacto que esta tendrá mediante el liderazgo efectivo que va a asumir frente a los cambios a nivel social y económico que trajo la pandemia de la COVID-19 cuyos resultados permitirán la sistematización de la propuesta, para que sea incorporado como conocimiento a la ciencia de la salud, ya que estaría demostrando qué relación existe entre el estilo de liderazgo de las enfermeras jefe y su desempeño laboral de su equipo

1.4.2. Metodológica

Para lograr los objetivos propuestos, se aplicarán instrumentos válidos para cada estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del equipo de trabajo, utilizando los métodos que van a ser visibles a través de situaciones que pueden ser investigadas por la ciencia, ya que una vez sean demostrado su validez y confiabilidad podrán ser utilizados para otros trabajos de investigación.

1.4.3. Práctica

Este trabajo se basa en la necesidad de mejorar la formación de líderes para el buen desempeño de los trabajadores en una institución de salud específicamente del personal de enfermería que se verá reflejado de los estilos que puedan ejercer los jefes o supervisores de enfermería en el primer nivel de atención haciendo visible a través de la participación de enfermería en el incremento de coberturas de atención y disminución de la exclusión,

optimización de los recursos de los servicios de salud que logren la satisfacción de las necesidades de la población.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El periodo en el cual se llevará a cabo el proyecto de la investigación será en el año 2022.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en todos los centros de salud de nivel I4 de la RIS Villa María del Triunfo que son considerados puntos COVID.

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:

Barbosa (10) en el 2018, en Colombia, con el objetivo de demostrar los factores psicosociales relacionados a la felicidad. Estudio mixto, cuantitativo y cualitativo. El 100% sentían felicidad, 91% se sentían valorados, 47% dicen que el trabajo es bienestar, el 95% dice la calidad de vida mejoró por trabajar en empresa, el 85% su felicidad mejoro en los indicadores estratégicos, 99% son optimistas, vigorosos y persistentes en el trabajo; 35 indican que sintieron felicidad en su trabajo. Hay relación de felicidad en lo laboral y optimismo.

Quimbayo (11) en el 2018, en Colombia, en su objetivo de identificar factores que influyen en felicidad del empleado en estrategias de compensación e impacto de productividad. Trabajo con teorías de autores y modelos de las felicidades. Los usuarios sólo se interesan en los salarios, y también requieren factores que permitan ser motivados y más productivos, con habilidades en unir relaciones en lo laboral y dando sentido de la vida. Los colaboradores felices van a crear, innovar, libertad, tener propósitos en la vida, se relaciona bien, son humanos, no tienen temor al cambio, son arriesgados, trabajan en equipos, van a resolver problemas fáciles, es comprometido y productivo.

López y Martínez (12) en el 2018, en México, presentaron herramientas como pirámides ordenadas en tres niveles: Reconocer y Reconocernos están como base, Metas Claras y Compromiso, con origen en el sujeto. El primer nivel es manejar e identificar los Jefes Tóxicos, optimizando los tiempos, con difícil colaborador, en el componente laboral. En el nivel segundo nivel, es Proactivo, combate los Aburrimientos y Pesimismos, siendo asociado

en las eficiencias y los rendimientos. En el nivel tercero, son las referencias en el Respeto por sí mismo, elementos únicos alimentados con el resto llegando a la cúspide piramidal siendo la Felicidad Laboral.

Calderón (13) en 2016, en Argentina determinaron que el estilo de liderazgo que predomina en las enfermeras coordinadoras y supervisoras es el liderazgo Transformacional desde la perspectiva de los colaboradores y de las líderes siendo el liderazgo motivacional inspiracional una variable del estilo ya mencionado, fue que obtuvo los puntajes más altos.

Carcamo y Rivas (14) en el 2017, en Chile dicen que ser líder en enfermería es una competencia real, por la repercusión que se pueden dar en calidad del cuidado. Con el objetivo de analizar el estilo de liderazgo que ejercen enfermeras asistenciales, supervisores y docentes. Estudio cuantitativa, transversal, descriptiva. Hay enfermeras asistenciales que hacen menor grado el estilo transformacional y transaccional. En área de docentes y supervisión usan liderazgo transaccional, que destacan las recompensas contingentes en docentes e individualizada de supervisor. En sexo, la mujer usa la conducta de motivación e inspiracional. El liderazgo transaccional se da en mujeres, de igual forma en consideración individualizada.

A nivel nacional:

Chávez (15) en el 2021, determinaron que el estilo de liderazgo que predomina en los trabajadores del Hospital Regional Docente Cajamarca es el Transformacional (81%), en segundo lugar, el que predomina es el estilo de liderazgo transaccional (15%) y por último se tiene el estilo laissez faire (7%). En cuanto al compromiso con la organización se encontró que los trabajadores poseen un alto nivel de compromiso (49%) con predominio principal del compromiso afectivo (58%).

Canta (16) en el 2016, concluye que la mayoría de las enfermeras identifican en las enfermeras jefe del servicio un estilo de liderazgo transaccional con un 74.51%, seguido del liderazgo transformacional con 19.61% y en menor porcentaje un liderazgo laissez faire con un 5.88%. En cuanto a la variable de Satisfacción Laboral la mayoría de enfermeras presentan un nivel moderado.

Collantes (17) en el 2017, determinaron que más del 60% de los profesionales químicos farmacéuticos del Departamento de Ancash presentan una mayor frecuencia en el nivel medio. Además, el estilo de liderazgo transformacional donde más del 50% presentan un nivel medio. Por otro lado, más del 50% se perciben como líderes transaccionales de nivel medio y en el caso del liderazgo pasivo/evitador es percibido con un nivel medio de liderazgo pasivo/evitador.

Morán (18) en el 2018, cuyo objetivo fue analizar las relaciones del estilo de liderazgo de la Enfermera Jefe y compromiso organizacional del Personal de Enfermería del Hospital Rezola de Cañete. Estudio básico, descriptivo correlacional, no experimental transversal y cuantitativo. En validez del instrumento se usó juicio de expertos y en confiabilidad del instrumento se usó alfa de Cronbach, concluye que hay relación directa y significativa entre el estilo de liderazgo de la Enfermera Jefe y el Compromiso organizacional. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = .826).

Mendoza y Tejada (19) en el 2020, con el objetivo de analizar la relación de los estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú, 2019. Estudio cuantitativo, observacional, transversal y analítico. Utilizó el método hipotético deductivo. El instrumento usado fue estilos de liderazgo con confiabilidad de 0.77 en Alpha de Cronbach y cuestionario de satisfacción laboral con confiabilidad 0.80 en Alpha de Cronbach. Hay evidencia que los enfermeros declaran que los jefes realizan estilos de

liderazgo transaccional (51%) predominante, en satisfacción laboral están poco satisfechos (45%) y según las variables el 24% están satisfechos con estilos de liderazgo transaccional. Hay relación significativa estadísticamente del estilo de liderazgo y la satisfacción laboral según los valores de Chi cuadrado: $X^2 = 12.146$, $gl = 5$, $p = 0.0002 < 0.05$.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Concepto de Liderazgo

Cuando se revisa su definición, en sus inicios esta tenía un abordaje individual en el que solo se centraba en actividades socialmente útiles donde el líder buscaba conseguir sus logros. Hoy el término liderazgo se define como un modo que integre nuestro conocimiento corriente asociado con el dominio de la influencia o autoridad que se va a ejercer en el desempeño o en el ejercicio donde se va a desempeñar mediante un rol de coordinación en una organización. Rauch y Behling, definen al liderazgo como el proceso de influir en las actividades de un grupo organizado para el logro de las metas (20).

Yurk define al liderazgo como el proceso de influir en los seguidores mediante la interpretación de los acontecimientos para la elección de los objetivos de la organización medidos por las actividades para el logro de los objetivos, motivándolos para su cumplimiento y mantenimiento de las relaciones de cooperación y del trabajo en equipo. Burns, lo define como el proceso donde la persona con motivos y propósitos van a competir mediante sus propios esfuerzos donde a pesar de los conflictos que pudieran tener con los demás, se comprometan a satisfacer sus motivos y cumplirlos (21).

Hersey y Blanchard, define el liderazgo como el proceso de influir en las actividades de un individuo o grupo en los esfuerzos por alcanzar una meta de los objetivos trazados en ciertas situaciones. Entonces, podemos afirmar que el liderazgo es la capacidad de influir en la

conducta de los trabajadores moldeándolos mediante un proceso de estrategia a elegir que permita cambiar significativamente su cultura organizacional (creencias y valores) que quiera compartir con la misma visión logrando de esta manera una motivación que refuerce las competencias y las habilidades técnicas para alcanzar objetivos determinantes ante un mundo cambiante, competitivo y complejo (22).

Teoría y enfoques de Liderazgo

Las primeras teorías de liderazgo fueron desarrolladas por el pensador chino, Confucio, quien dirigió de forma eficaz su reino, donde el clima de desorden y las luchas continuas entre feudales imperaban en aquella época, desarrollando una cultura que se basaba en el altruismo, tolerancia, respeto mutuo y cumplimiento del deber que constituía una sistematización y ordenación de ideas presente en la cultura china. Stogdill, nos habla de las características fenotípicas que identifican a un líder y plantea el enfoque de rasgos basándose en la Teoría de los Rasgos (23).

Como otros autores que defienden estas teorías manifestando que hay variables de la personalidad profunda que permiten que ciertas personas ejerzan mejor la manera de liderar y por ende un mejor liderazgo. Stogdill también llega a esta misma conclusión además de identificar algunas otras características resaltantes para ejercer un mejor liderazgo como son la inteligencia, intuición, capacidad, altos niveles de energía, previsión, tolerancia al estrés, madurez emocional, integridad, autoconfianza que permite dar respuesta rápida a las demandas urgentes y a la gestión de imprevistos (24).

Grupo OHIO, plantearon enfoque conductual basado Teoría del Comportamiento donde la mejor manera de clasificar a los líderes es por medio de patrones conductuales que se orientan al cumplimiento de tareas. El enfoque transformacional, basados en teorías de liderazgo transformacional y transaccional. Burns, centró en lo simbólico y motivador del

líder, también se interesó por efectos sociales. Se menciona que este enfoque es integrador pues utiliza teoría de los rasgos, conductuales y las distintas variables situacionales. Bass, desarrollo un liderazgo transformacional consiguiendo efectos secundarios en una organización. Para conseguir estos efectos se apoyó de factores; carisma, la inspiración, la estimulación intelectual, y la consideración idealizada (25).

Dimensiones de Liderazgo:

Dimensión 1: Liderazgo Transformacional

Es aquel que es atrayente y motivante a la gente, este se caracteriza por ser inconformista y carismático, los seguidores identifican y emulan al líder. Este líder es visionario, aprecia los procesos, con visión de sus objetivos, se expande la habilidad a los seguidores, inspira, por desafíos con ayuda, brinda apoyo, guía y entrenamiento. Así se motivan las personas para más de lo que esperan en consecuencia a los actos en cambios de los grupos, organizaciones y la sociedad. Los estilos de liderazgo transformacional son efectos de segundo orden que se generará en la organización. El trabajador no cumple con metas en corto plazo; engranan valor y convicción con corporativas mejorando el proceso de desempeño laboral (26).

Características del Liderazgo Transformacional

A. Carisma o Influencia Idealizada

Es característica resaltante del Liderazgo Transformacional, el líder tiene comportamientos modelos de rol en sus seguidores, con riesgos y siendo consistentes con conductas guiadas por ética y moral. El factor no es suficiente para contar con el proceso transformacional. Hay dos procesos; conductual del líder con propósito de influir en sus seguidores, y aquellas conductas del líder que generan orgullo, respeto y admiración en sus seguidores. Las características de los líderes carismáticos o con influencia idealizada son (27):

Confianza en sí, el lidere tiene autoestima alta, con autoconfianza en sus capacidades proyecta presencia confiable ante sus seguidores. Habilidad en comunicación, el verbo usado es de acción, frases cortas y reiteración en el discurso. Hay contacto visual y su expresión es emocional no verbal por contacto físico y expresión facial. Visión compartida, conoce y entiende la necesidad, valor y esperanza de sus seguidores, comparte metas persuadiendo a sus seguidores a su cumplimiento. Orienta los logros, con responsabilidad que hace lideren con rectitud. Inspira confianza, moldea sus conductas y actitudes como modelo a seguir, construyendo la confianza para que sus seguidores los apoyen (28).

B. Motivación Inspiracional

El líder sube el optimismo y entusiasmo, crea visión atractiva para sus seguidores, despierta espíritu de equipo y optimismo. Sabe comunicar su visión con palabras y con su ejemplo. Se tiene: Dirección de Significado, tiene capacidad de construir un significado por conjuntos de ideas. Uso de símbolos, simplifica contextos por mensajes para convencer a sus seguidores. Manejo de impresión, realiza acciones con impresiones deseadas en otros. Modelamiento de expectativas de los seguidores, utiliza el desempeño en sus seguidores para animarlos a alcanzar metas. Crea visión compartida con sus seguidores, lo consigue en su estado para tener estrategias que guían la conducta en toma de decisiones (29).

C. Estimulación Intelectual

Se caracteriza porque sus seguidores son estimulados para ser innovadores y creativos. Según Bass, los seguidores procesan estimulaciones intelectuales con sistematización y duración por el cerebro, los individuos están motivados. Menciona los siguientes: Reformulaciones, el líder ayuda a centrarse en cosas e ignorar otras que puede se haga de simple a lo complejo del evento. El líder poseer habilidad intelectual superior a los

seguidores, permite comprender ideas apreciando problemas de los seguidores. Las imágenes el líder ayuda en la solución de problemas (30).

D. Consideración Individualizada

Es la habilidad del líder en diagnosticar necesidades individuales atendiendo personalizada, tratando personalmente a cada miembro del grupo aconsejándola. Se diferencia por cada seguidor según necesidades y capacidades. Realiza diagnósticos del seguidor aconseja y da responsabilidad en cumplir metas. Se tiene: Usan comunicación informal, el líder analiza al sujeto como persona. Hace sentir parte organizativa, hace que expresen sus dudas. Reconoce necesidades, su motivación y deseo. Aconseja en lo laboral y personal por escucha activa. Orienta hacia el desarrollo, evaluando el potencial de cada seguidor en el trabajo (31).

Dimensión 2: Liderazgo Transaccional

Es responsabilidad para alcanzar las metas, hay acuerdo en las recompensas. El seguidor espera resultados favorables, y sentir justicia y que la recompensas se distribuya equitativa. Hay siguientes fases: El seguidor y líder perciben que hay potencial en cumplimiento de tareas asignadas. El líder aclara al seguidor qué se debe hacer, para satisfacer sus necesidades. El trabajador recibe recompensa, según el desempeño acordado. El Liderazgo Transaccional utiliza dos formas de reforzamiento para motivar al empleado (32).

Reforzamiento Contingente Positivo, el líder recompensa al seguidor si alcanza el desempeño acordado. Reforzamiento Contingente Aversivo, el líder reacciona en el fracaso del empleado para alcanzar desempeño acordado. El Castigo Contingente se ven en multas, suspensión sin pago, pérdida de apoyo; son menos frecuentes y menos probabilidad de promover efectividad. Si el líder sólo interviene en las ocurrencias de fracasos, ello practica la dirección por excepción (33).

Características de liderazgo Transaccional

A. Recompensa Contingente

Son recompensas, que es entregado por el líder por haber logrado las metas de desempeño. Las metas son pasos pequeños, aumenta progresivamente, se entrega cerca del tiempo para alcanzar las metas, sin esperar el logro de metas. Los líderes tienen preocupación transformacional en el desarrollo de los subordinados. Claridad de metas y recompensas: donde el líder indica las metas, objetivos, resultados y recompensas. Reforzamiento: aparece tangible con aumento de salario, multas, etc., y no tangible con reconocimiento público (34).

B. Dirección por excepción

El líder toma acción correctiva cuando hay fallas del estándar de desempeño. Es el reforzamiento contingente, el líder interviene cuando algo no está bien. Aquí se busca fallas y desviaciones. Se colocan estándares y monitorean el desempeño del trabajador, para ver si el estándar está alcanzado. Otros se informan de errores antes de tomar acción. Monitoreo de desviaciones estándares de desempeño: El líder está atento a errores, en desempeño laboral, para tomar acciones correctivas. Reforzamiento aversivo: aparece tangible como descuento salarial, etc., y no tangible como pérdida de confianza del líder (35).

Dimensión 3: Liderazgo de laissez faire

El líder evita influenciar al empleado, eluden sus responsabilidades de supervisión, y no confían en habilidad para dirigir. Dejan más responsabilidad al empleado, no tienen metas claras y no ayuda a tomar decisiones. No diferencian el rol del trabajador. En el liderazgo de laissez – faire, el líder tiene indiferencia sobre las tareas y de los empleados. Es la ausencia de liderazgo efectivo. En las características de Liderazgo de Laissez faire, se eluden responsabilidades de supervisión. Inactivo en tomar decisiones importantes (36).

2.2.2. Desempeño del personal de enfermería

Stoner lo va a definir como formas donde el equipo de trabajo va a laborar de forma efectiva para lograr sus metas según los estándares de la institución. Para Milkovich, son conjuntos de características personales como son las destrezas, las habilidades, las cualidades que están relacionadas con el trabajo creando conductas en el desempeño del sujeto (37).

En el 2000, Chiavenato dice que el desempeño de los trabajadores se evalúa mediante un factor conductual como actitud, disciplina, responsabilidad, etc., y factor operativo como calidad del trabajo, trabajo en grupo, etc., Bittel, dice que los logros, expectativas y actitudes del trabajador hacia su centro laboral, tiene impacto en su desempeño. El desempeño se relaciona con habilidad y conocimiento en tener metas (38).

Para Chiavenato, el desempeño laboral son eficiencias del trabajador que evoluciona y que son necesarias en el empleado con satisfacción. El desempeño es unión del comportamiento con los resultados. Robbins, dice que evaluar al gerente es habilidad y aptitud de objetivos enmarcados por la organización. Aumentan los valores de los objetivos dado que es alto el rendimiento cuando el objetivo sea difícil, en comparación con objetivos más fáciles (39).

Dimensión 1: Actitud

Para Davis y Newstrom, es sentimiento de percepción del trabajador de compromiso y trabajo. Es comportamiento del trabajador en conductas de efecto desfavorable o favorable. La actitud positiva se caracteriza por beneficios en la institución. La actitud negativa es despreciable y sin compromiso, el trabajador está insatisfecho con su trabajo. Robbins, dice que la actitud y el valor se adquiere en la familia, en los profesores, en los compañeros según la persona con el entorno. La actitud es cambiante porque responde negativa o positiva frente

a un objeto, persona o situación comparado con los valores. Las características son: Respeto entre compañeros. Trabajo en equipo. Compromiso con el trabajo (40).

Dimensión 2: Habilidades cognitivas

Brinda conocimientos y procesan información: distinguiendo, comprendiendo conservando las informaciones en nuestra memoria, para su luego se utilizado. Para Hartman, la habilidad cognitiva alude a la capacidad intelectual de las capacidades de los individuos de hacer algo. Las habilidades son obreros (workers) del conocimiento. Son variados y útiles al momento de trabajar en áreas del conocimiento con actividad específica afectada por factores dependientes de la materia. Características. Conocimiento. Atención. Resolución de problemas. Organización. Planificación (41).

Dimensión 3: Trato

Para Déliot, son las acciones y las formas de tener comunicación o para establecer vínculos con las otras personas o con sus entornos. Características. Buen modal en el trabajo. Solidaridad (42).

2.2.3. Rol de la enfermera sobre el tema

Los profesionales en enfermería son elementos indispensables en el proceso misional de las organizaciones, no solo van a contribuir en el aspecto técnico y operativo, pero según sus creatividades y liderazgos, tienen las capacidades de influir en el proceso de apoyo, mejoramiento de la calidad de la atención y en la satisfacción de los usuarios. El compromiso social, el sentido moral, así como la solidaridad con las necesidades y demandas del grupo a cargo son características importantes del ejercicio profesional de enfermería, poniendo en manifiesto las iniciativas, acciones y proyectos que favorecen el desarrollo de la disciplina profesional.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

H0: No existe relación significativa del estilo de Liderazgo que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

2.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo transformacional que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

H0: No existe relación significativa del estilo de Liderazgo transformacional que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

H2: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo transaccional que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

H0: No existe relación significativa del estilo de Liderazgo transaccional que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

H3: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo laissez faire que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

H0: No existe relación significativa del estilo de Liderazgo laissez faire que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En esta investigación se usará el método inductivo, deductivo, hipotético deductivo, que vienen a ser una estrategia de forma de razonamiento que se empleara mediante la observación de la población para deducir conclusiones lógicas por series de premisas o de los principios hipotéticos. En ello, son procesos de pensamientos que en principios o leyes o en lo particular por hechos concretos o fenómenos (43).

3.2. Enfoque de la investigación

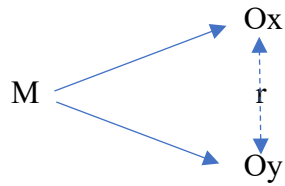
El trabajo lleva enfoque cuantitativo, ya que se utilizan las recolecciones de los datos para luego hacer la contrastación de las hipótesis sustentado todos los análisis estadísticos y el análisis de las cualidades o atributos descritos para determinar los resultados de los modelos de conducta en una población (44).

3.3. Tipo de investigación

En esta investigación se aplicará el estudio del tipo aplicada ya que los hallazgos nos permitirán poder comprender todos los fenómenos estudiados y dar las recomendaciones o soluciones a las problemáticas que fueron planteadas (45).

3.4. Diseño de la investigación

Este trabajo de investigación será observacional, con el nivel de alcance correlacional, descriptivo, de corte transversal, donde se estudiarán y se recolectarán todas las informaciones de las poblaciones en determinados o instantes de tiempo (46).



Donde

- M = muestra de estudio
- O = muestra u objeto de estudio
- Ox = estilo de liderazgo
- Oy = desempeño laboral
- r = relación existente de ambas variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Siendo todo el universo todo el personal de salud de los establecimientos I4 de las Redes Integradas de Villa María del Triunfo (RIS VMT); la población utilizada son todo el personal de enfermería de los establecimientos I4 que son considerados puntos COVID de las Redes Integradas de Villa María del Triunfo (RIS VMT) del año 2021.

Muestra:

Debido a que la población es accesible se considerará a toda la población de estudio (muestra censal) que son en total 60 enfermeros.

Criterios de selección

Criterio de Inclusión. Personal de enfermería de los establecimientos I4 que son considerados puntos COVID de las Redes Integradas de Villa María del Triunfo, quienes trabajan presencialmente.

Criterio de exclusión. Personal de enfermería de los establecimientos I4 que son considerados puntos COVID de las Redes Integradas de Villa María del Triunfo, quienes no trabajan presencialmente. Personal de enfermería de los establecimientos I4 que son considerados puntos COVID de las Redes Integradas de Villa María del Triunfo, quienes se encuentran con licencia con goce de haber.

3.6. Variables y operacionalización

Primera variable: Estilo de Liderazgo de las enfermeras jefe.

Segunda variable: Desempeño laboral del personal de enfermería

Definición conceptual de la primera variable: Estilo de Liderazgo de las enfermeras jefe

El estilo de liderazgo es aquella que lleva a cabo los procesos de manera que estas puedan influir en las conductas y actitudes para el logro de los objetivos (47).

Definición operacional de la primera variable.

Para obtener los datos del Estilo, será mediante de conjuntos de preguntas que serán relacionadas para poder identificar los estilos de liderazgo de la Enfermera Jefe de cada servicio. El mismo que ha sido adaptado de una investigación anterior de Egoavil en el año

(2003). El instrumento está formado por 24 ítems de selección múltiple junto a una serie de frases que caracterizan conductas del Jefe.

Definición conceptual de la segunda variable: Desempeño laboral del personal de enfermería

El desempeño laboral es el proceso que determina si una organización tuvo éxito en el logro de sus actividades y objetivos (48).

Definición operacional de la segunda variable Desempeño laboral del personal de enfermería

Para obtener los datos se usará el instrumento de desempeño laboral elaborado por Núñez, que nos sirvió para tener que evaluar el desempeño laboral. El cuestionario tiene 36 ítems el cual usa la escala de Likert con cuatro alternativas (nunca, casi nunca, casi siempre y siempre) y que son de las dimensiones de: cumplimiento de tareas (ítem 17), efectividad (ítems 3,5,14,22,28,32 y 33), productividad (ítems 6,11,12,15,16,18), imagen (ítems 21,24,29 ,30 y 31), manejo de información (ítems 20, 25), responsabilidad (ítems 1,4,19,23,26,34) y disciplina (ítems 7,8,9,10,13,16,27,36).

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Estilo de Liderazgo que desarrolla las enfermeras jefe	El estilo de liderazgo es aquella que lleva a cabo los procesos de manera que estas puedan influir en las conductas y actitudes para el logro de los objetivos.	Liderazgo Transformacional	Confianza en sí mismo. Orientado al logro. Inspira confianza. Dirección de significado. Visionario organizacional. Reformulación Inteligencia. Uso de símbolos. Comunicación Informada. Trato diferenciado.	Categoría Ordinal (Escala tipo Likert)	Siempre Casi siempre Algunas veces Pocas veces Nunca
		Liderazgo transaccional	Establece metas y recompensas claras. Reforzamiento contingente. Monitoreo activo de las desviaciones estándares del desempeño.		
		Liderazgo Laissez Faire	Inactivo en tomar decisiones importantes. Eluden responsabilidad de supervisión.		
Desempeño laboral del personal de enfermería	El desempeño laboral es el proceso que determina si una organización tuvo éxito en el logro de sus actividades y objetivos	Actitud	Respeto entre compañeros Trabajo en equipo Compromiso en el trabajo	Categoría Ordinal (Escala tipo Likert)	Siempre Casi siempre Algunas veces Pocas veces Nunca
		Habilidades cognitivas	Conocimiento. Atención. Resolución de problemas. Organización. Planificación		
		Trato	Buenos modales. Solidaridad		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se usará para este estudio será la Encuesta, por su modalidad y el tiempo de aplicación. Se realizará en un tiempo aproximado de 20 - 25 minutos.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Este instrumento para **Estilo de Liderazgo que desarrolla las enfermeras jefe** está dirigida a sujetos de nivel superior de ambos sexos. Está formado por 24 preguntas con selecciones múltiples formado por series de frases que están caracterizados por las conductas del Jefe. Como ficha técnica de Estilo de Liderazgo, se tiene que el autor es Egoavil 2003, con preguntas promedios de 20 minutos cuyas puntuaciones son (1) Total Desacuerdo (2) En Desacuerdo (3) Casi De acuerdo (4) De acuerdo (5) Total Acuerdo. Según percepción del Estilo de Liderazgo se tienen los rangos Positivo 89 – 120, Moderado 57 – 88, Negativo 24 – 56.

El instrumento para el **Desempeño laboral del personal de enfermería** fue elaborado por Núñez, ello evalúa el desempeño laboral. El instrumento tiene 36 preguntas que se utiliza la escala de Likert formada por cuatro alternativas (nunca, casi nunca, casi siempre y siempre) que son las dimensiones de: cumplimiento de tareas (ítem 17), efectividad (ítems 3,5,14,22,28,32 y 33), productividad (ítems 6,11,12,15,16,18), imagen (ítems 21,24,29 ,30 y 31), manejo de información (ítems 20, 25), responsabilidad (ítems 1,4,19,23,26,34) y disciplinas (ítems 7,8,9,10,13,16,27,36).

3.7.3. Validación

La validez es el grado donde los instrumentos miden las variables que se quiere medir. Aquí, la validez del instrumento se realizó en la tesis de Egoavil en 2003, el instrumento está completamente valido y confiable dado a su visión multidimensional, mediante juicio de expertos, el cual se sometió al instrumento a tres expertos, donde se evaluaron los datos. Se analizaron al instrumento por tres conceptos: relevancias, pertinencias y claridades. Para la segunda variable adaptado de Núñez, el instrumento si cumple con las tres condiciones, donde los expertos firmaron unos certificados de validez donde se indican que existen que “Hay Suficiencia”. La validación de las pruebas pilotos fueron mediante tres expertos del tema, se verificaron los estados de los instrumentos, la validez interna fue para cada instrumento de 0,91 para la segunda variable fue 0.90.

3.7.4. Confiabilidad

En la investigación que se va a realizar se utilizó como instrumento el cuestionario de **Estilo de Liderazgo que desarrolla las enfermeras jefe y desempeño Laboral**; el cual se sometieron de manera imparcial a las pruebas de confiabilidad por el Coeficiente de Alfa de Crombach, para obtener valores respecto a las varianzas de las preguntas y puntajes acumulados de las varianzas, con la siguiente formula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem

S_t^2 : Es la varianza total de filas (puntaje total de enfermeras)

K: Es el número de ítems o preguntas.

Las herramientas fueron preparadas por los autores e instituciones reconocidas y validados a través de juicio de expertos, adjuntando en los anexos las respectivas fichas técnicas en el trabajo original.

Para comprobar la seguridad y la confianza se efectuó un piloto a 20 profesionales enfermeros en una entidad similar (Hospital Belén de Lambayeque) teniendo como resultado para **Estilo de Liderazgo que desarrolla las enfermeras jefe** un valor Alfa de Crombach de 0.859, brindando seguridad y haciendo que el instrumento sea confiable.

El segundo instrumento fue el instrumento **desempeño Laboral**, se obtuvo un Alfa de Crombach de 0.923, también nos indica que es confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Autorización y coordinación previa para la recolección de datos

Se trabajará en el cumplimiento de la diligencia para su autorización de las autoridades de los Centros de Salud de la RIS Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos Covid, Lima y se coordinará con las enfermeras para fijar el día en que se llevará a cabo las encuestas.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

Se realizará en el mes de enero y febrero del año 2022, se realizarán en los días que ellas estén menos libres; las encuestas se realizarán a cada enfermera, se les tendrán que explicar los objetivos del estudio, el cual firmarán los consentimientos informados para tener que participar en nuestro estudio, se tendrán entre 15 a 20 minutos, luego se revisarán las encuestas para verificar el contenido y para su análisis.

Plan de análisis

Terminada la obtención de la base de datos luego de la aplicación del instrumento se analizarán los datos mediante el programa de SPSS.25.0, posteriormente se realizarán las figuras y las tablas en el programa Microsoft Office Word 2014 y Microsoft Office Excel 2014. Se procederán con los análisis estadísticos correspondientes a través de los porcentajes y las frecuencias en tablas, usando figuras de barras, cuyos elementos nos ayudan para ver las descripciones de las variables de estudio.

3.9. Aspectos éticos

Se tendrá en cuenta aspectos de protección del entrevistado de la investigación y los principios bioéticos de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia, así mismo se aplicará el consentimiento informado previa información dada a los participantes.

Principio de autonomía

El principio incorpora las bioéticas a las éticas médicas tradicionales, definidas como aceptación del agente responsable en la toma de decisión. Se respetará mediante consentimiento informado de aceptación en participación del estudio.

Principio de beneficencia

Según este principio lo que se busca es aportar o beneficiar en la muestra elegida donde la problemática se desarrolló, asimismo ser de aporte en investigaciones que busquen mejorar las condiciones de calidad de vida de los entrevistados.

Principio de no maleficencia

En toda investigación de connotación social no trata de perjudicar a las instituciones o a las muestras elegidas, dado que se respetarán las privacidades de los datos donde también en el bienestar del sujeto.

Principio de justicia

Este principio generalmente se refiere a justicias distributivas, donde lo equitativo de bienes escasos en comunidades. Con justicias significas, para dar a cada uno de lo propio, de lo necesario, donde se busca vínculos de los proyectos sociales ciertos beneficios equitativos de las poblaciones.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2022																			
	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	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

POTENCIALES HUMANOS	REC. HUMANOS		
	Asesorías	1	3,600.00
	Técnicos en digitaciones	1	120.00
	Encuestador	2	80.00
	Estadísticos	1	750.00
RECURSOS MATERIALES	MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
	Textos	Estimado	300.00
	Internet	Estimado	120.00
	Otros	Estimado	200.00
	MATERIAL DE IMPRESIÓN		
	Impresión y copia	Estimado	250.00
	Empastados de la Tesis	3 ejemplares	120.00
	USB	Unidad	40.00
	CD,	2 unidades	4.00
	MATERIAL DE ESCRITORIO		
	Papel bond A4 80 gramos	2 millar	50.00
	Papelote cuadriculado	10 unidades	4.00
	Cartulinas	10 unidades	5.00
	Cintas Adhesivas	2 unidades	2.00
	Plumones	6 unidades	15.00
SERVICIOS	SERVICIOS		
	Comunicaciones	Estimado	79.00
	Movilidad y Viáticos	Estimado	200.00
	Imprevistos	Estimado	200.00
	Total, costo		6,139.00
RECURSOS FINANCIEROS	El proyecto será autofinanciado		

5. REFERENCIAS

1. Avolio B., Bass B., Jung D. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. [Internet].: J Occup Organ Psychol; 1999 [cited 2021 febrero 10. Disponible: 10.1348 / 096317999166789.
2. Vega V., Zavala G. Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. [Internet].; 2004. Disponible: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/106405>.
3. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo: La atención primaria de Salud "más necesaria que nunca". [Internet]. Ginebra: OMS; 2008 [cited 2021 agosto 25. Disponible: http://www.who.int/whr/2008/08_report_es.pdf.
4. Organización Panamericana de la Salud. Abogar por la salud para lograr el desarrollo sostenible y la equidad: Catalizar la acción de salud pública. [Internet]. Washinton: OPS; 2016 [cited 2021 agosto 27. Disponible: <http://www.paho.org/annual-report-2016/Espanol.html>.
5. Ministerio de Salud, Perú. Documento técnico: Plan Nacional de Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención 2011-2021. Resolución Ministerial 278-2011MINSA.; Lima, del 13 de abril del 2011.
6. Ministerio de Salud Perú. Sustentación del Proyecto de Presupuesto del año Fiscal 2017-Sector Salud. [Internet]. Perú: MINSA; 2016 [cited 28 agosto 2021. Disponible: http://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2016/Presupuesto/files/salud_ppto_2017.pdf.

7. Consejo Nacional de Salud, Perú. Documento técnico: Lineamientos y medidas de Reforma del Sector Salud. Resolución Suprema N° 001-2013-SA.; Lima, del 8 de enero del 2013.
8. Consejo Nacional de Salud, Perú. Documento técnico: Lineamiento de Política Nacional para el desarrollo de los Recursos Humanos de Salud. Resolución Ministerial N° 1007-2005/MINSA. ; Lima, del 30 Diciembre del 2005.
9. Ministerio de Salud, Perú. Documentos Técnico: Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Dirección de General de Gestión Humana.
10. Barbosa T. La felicidad en el trabajo: Investigación en una empresa de Medellín. Universidad de San Buenaventura Colombia. 2018.
11. Quimbayo N. La felicidad como parte de la estrategia de compensación y su impacto en el aumento de la productividad en las empresas. 2018. Universidad Militar Nueva Granada.
12. López E., y Martínez D. Pirámide de la felicidad, herramientas para alcanzar la felicidad en el trabajo. Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA, México. 2018. 13, 79–81. <https://doi.org/10.29057/icea.v7i13.3524>
13. Calderón J. Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá. [Tesis de maestría]. Bogotá: Facultad de Enfermería. Universidad de Colombia; 2016 [cited 2021 enero 15. Disponible: <http://www.bdigital.unal.edu.co/56025/>.

14. Cárcamo C., Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile. 2017. En internet <https://www.redalyc.org/journal/741/74149923007/html/> accedido el 22 de noviembre del 2021
15. Chávez C. Motivación, Satisfacción, Enfermera Asistencial. 2021. Consultado el 08 de setiembre del 2019 <http://gesdoc.isciii.es/gesdoccontroller?action=download&id=21/05/2014-e7053fe25f>
16. Canta L. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima –Chachapoyas, 2016 (Tesis de Maestría. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas). Repositorio institucional. Consultado el 25 de setiembre del 2021. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1319/Luzlita%20Canta%20%20Zumaeta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Collantes M. Liderazgo transaccional y el clima organizacional según los trabajadores de la Dirección de Estudios Económicos e Información Agraria Lima. 2017. Universidad César Vallejo. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5662/Collantes_CML.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Moran L. Estilo de liderazgo de la enfermera jefe y compromiso organizacional del personal de enfermería del hospital Rezola - Cañete 2017. 2018. En internet [https://repositorio.ucv.edu.pe/handle.Moran_MLPPDF](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/Moran_MLPPDF). accedido el 20 de noviembre del 2021

19. Mendoza E., Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú.
<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.566> ISSN 2519-0423 / ISSN(e) 2523-6288
20. Souto S., Calvancanti B. Liderazgo en enfermería: Análisis del proceso de elección de los jefes. [Internet].: Revista Latino-Americana de Enfermagem; 2010 [cited 2021 setiembre 1. Disponible: <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692010000600009>.
21. Ministerio de Salud, Perú. Información de Recursos Humanos en el sector salud 2015. Dirección de General de Gestión Humana; 2015.
22. Gonzales Á., Guevara E., Morales G. Relación de la Satisfacción laboral con Estilos de Liderazgo en Enfermeros de Hospitales. [Internet].: Revista de Ciencia y Enfermería XIX; 2013 [cited 2021 setiembre 1. Disponible: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532013000100002>.
23. Organización Mundial de la Salud. Resumen del Informe sobre la salud en el mundo 2008. [Internet]. Ginebra: OMS; 2008 [cited 2021 setiembre 1. Disponible: <http://www.who.int/whr/2008/summary/es/>.
24. De Oliveira F., Kowal O., Cunha I. Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales. [Internet].: Rev. Latino-Am. Enfermagem; 2011 [cited 2021 setiembre 1. Disponible: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n1/pt_15.pdf.
25. De Lima L., Coelho S., Adyles L., Biolchi T. Influencia de los estilos de liderazgo de las enfermeras en las relaciones interpersonales del equipo enfermería. [Internet].: Revista electrónica-Enfermera Global; 2011 [cited 2021 setiembre 1. Disponible: <http://revistas.um.es/eglobal/article/view/122781>.

26. García G., Sánchez B. Relación entre los estilos de liderazgo de las enfermeras y las bases de poder. [Internet].: Rev. Latino-Am. Enfermagem; 2009 [cited 2021 setiembre 2. Disponible: [Http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692009000300003](http://dx.doi.org/10.1590/S0104-11692009000300003).
27. Alfaro A, Delicado V. Estimación de Recursos Humanos de Enfermería en Castilla-La Mancha España: Ilustrada; 1996.
28. Ministerio de salud, Perú. Resultado de los indicadores de desempeño y compromisos de mejora del Convenio de Gestión de la Red de Salud-SJM y VMT. [Internet]. Perú: MINSA; 2016 [cited 2021 enero 23. Disponible: <http://www.drssjmvmt.gob.pe/indicadores-de-desempeno-drs-sjm-vmt/>.
29. Ortega K. Liderazgo y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco. [Tesis de maestría]. Húanuco: Universidad de Húanuco; 2016 [cited 2021 febrero 2. Disponible: <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/260>.
30. Pedraja L., Rodríguez P., Rodríguez P. Sociedad del conocimiento y dirección estratégica: una propuesta integradora. [Internet].: Asociación Interciencia ; 2006 [cited 2021 enero 15. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11412208>.
31. Brown B., Wheeler W. Leading without authority: an examination of the impact of transformational leadership cooperative extension work groups and team. [Internet].: Journal of Extension; 1996 [cited 2021 enero 17. Disponible: <https://www.joe.org/joe/1996october/a3.php>.
32. Masi R., Cook R. Effects of transformational leadership on subordinate motivation, empowering norms and organizational productivity. [Internet].: Journal of

- Organizational Analysis; 2000 [cited 2021 febrero 15. Disponible: <https://doi.org/10.1108/eb028909>.
33. De Melo M., Schlindwein C., Cummings. Prácticas de liderazgo del enfermero de la atención primaria de la salud: Una teoría fundamentada en los datos. [Internet].: Texto & Contexto - Enfermagem, Brasil; 2016 [cited 2021 enero 12. Disponible: [dx.doi.org/10.1590/0104-07072016004190015](https://doi.org/10.1590/0104-07072016004190015).
34. Soria G. Estilos de liderazgo en los jefes departamentales de administración, contabilidad, enfermería y farmacia y su incidencia en factores de resultado (satisfacción, efectividad y esfuerzo extra) en los trabajadores de Novaclinica S.A. [Tesis de titulación]. Ecuador: Facultad de sicología. Universidad Central del Ecuador; 2015 [cited 2017 enero 17. Disponible: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7424>.
35. Solá J. Análisis mixto de los estilos de liderazgo en Atención Primaria de Salud. [Tesis de doctorado]. España: Escuela de Enfermería. Universidad de Barcelona; 2015 [cited 2021 enero 20. Disponible: <http://www.tesisenred.net/handle/10803/382826>.
36. Quispe J. Opinión del enfermero sobre los estilos de liderazgo del enfermero jefe en el servicio de medicina. [Tesis de titulación]. Lima: Escuela de enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [cited 2021 febrero 25. Disponible: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4107>.
37. Bass B., Avolio B. Improving organizational effectiveness. Through transformational leadership USA: Sage Publications; 1994.

38. Contreras F, Espinosa JC, Uribe AF. Prácticas de liderazgo y su relación con la cultura: Análisis intersectorial. [Internet].: Universidad y empresas; 2014 [cited 2021 octubre 20]. Disponible: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187241606002>.
39. Gil F., Martí M. Cultura y Liderazgo. En Morelo y Morales. El líder y su grupo. Desarrollos actuales Madrid: Alianza; 2011.
40. Gardner W., Lowe K., Moss T., Mahoney K., Coglisier C. Liderazgo académico del estudio del liderazgo: Una revisión de la segunda década del The Leadership Quarterly , 2000-2009. [Internet].: El liderazgo trimestral; 2010 [cited 2021 octubre 21]. Disponible: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.10.003>.
41. Peiro M., Rodriguez I. Estrés Laboral, Liderazgo y Salud Ocupacional. [Internet].: Papeles del Psicólogo; 2008 [cited 2021 octubre 21]. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf>.
42. Rauch C., Behling O. Funcionalismo: Bases para un enfoque alternativo para el estudio del liderazgo. En Yurik G. Leadership in Organizations New York: Perason; 1998.
43. Hernández R., Fernández C., y Baptista M. Metodología de Investigación. Sexta edición. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana. 2014[citado 01 de febrero 2021]
44. Ñaupas H., Mejía E. Novoa E. y Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 3era edición. Perú. 2013 [citado el 02 de febrero 2021]
45. Revista metodología de la investigación pag.8-9 2010 [citado el 02 de febrero 2021]

46. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. 3° Edición. México: Mc Graw Hill; 2010 [citado el 20 de enero de 2021]. 656 p. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
47. Yurk G., Tracey J. Consequences of influencia tactics used with subordinates. En Solá GL. *Ánàlisis mixto de los estilos de liderazgo en Atención Primaria de Salud*. [Internet]. España: Escuela de Enfermería. Universidad de Barcelona; 2015 [cited 2021 enero 17]. Disponible: <http://www.tesisenred.net/handle/10803/382826>.
48. Torres M., Dandicourt T., Rodríguez C. Funciones de enfermería en la atención primaria de salud. [Internet].: Rev Cubana Med Gen Integr; 2005 [cited 2021 febrero 23]. Disponible: http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol21_3-4_05/mgi073-405.htm#cargo.

6. ANEXOS

6.1. Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Transformacional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021? •¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021? •¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Laissez Faire con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021? •¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión actitud de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021? •¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión habilidades cognitivas de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021? •¿Cuál es la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión trato de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021? 	<p>Objetivo general Analizar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> •Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Transformacional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021 •Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo transaccional con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021 •Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe en su dimensión Liderazgo Laissez Faire con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021 •Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión actitud de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021 •Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión habilidades cognitivas de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021 •Determinar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería en su dimensión trato de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID Lima 2021 	<p>Hipótesis General H1: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas H1: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo transformacional que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2021. H2: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo transaccional que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2021. H3: Existe relación significativa del estilo de Liderazgo laissez faire que desarrolla las enfermeras jefe y el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de la RIS VMT que brindan atención como puntos COVID 2021.</p>	<p>Primera variable: Estilo de Liderazgo de las enfermeras jefe.</p> <p>Segunda variable: Desempeño laboral del personal de enfermería</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicada ▪ Enfoque cuantitativo <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método inductivo, deductivo e hipotético-deductivo</p> <p>Diseño observacional, descriptivo, correlacional y transversal</p>

6.3. Instrumentos

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

I. CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO DE ENFERMERAS JEFE

Fecha de la encuesta:Código:

I. DATOS LABORALES (Para ser llenado por el participante)

Preguntas claves

N	EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
	DIMENSION I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
1	¿La enfermera(o) Jefe Critica lo que le rodea?					
2	¿La enfermera(o) Jefe le gusta amenazar?					
3	¿La enfermera (o) Jefe es exigente?					
4	¿La enfermera (o) Jefe es autoritaria?					
5	¿La enfermera(o) Jefe se preocupa por los demás?					
6	¿La enfermera(o) Jefe le agrada aconsejar?					
7	¿La enfermera(o) Jefe le gusta motivar e incentivar?					
8	¿La enfermera(o) Jefe le agrada proteger y orientar?					

	DIMENSION 2: LIDERAZGO TRANSACCIONAL					
9	¿La enfermera(o) Jefe te Confronta con la realidad?					
10	¿La enfermera(o) Jefe le gusta analizar y orientar?					
11	¿La enfermera(o) Jefe le gusta Solicitar y brindar información?					
12	¿La enfermera(o) Jefe le gusta Tomar interés en aprender?					
13	La enfermera(o) Jefe Actúa en forma natural?					
14	¿La enfermera(o) Jefe le agrada ser entusiasta?					
15	¿La enfermera(o) Jefe es vivaz e intuitivo?					
16	¿La enfermera(o) Jefe le gusta estar alegre?					
	DIMENSION 3: LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE					
17	¿La enfermera(o) Jefe Origina conflictos sin querer?					
18	¿La enfermera(o) Jefe Siente envidia por los demás?					
19	¿La enfermera(o) Jefe le gusta culpar a las personas?					
20	¿La enfermera(o) Jefe es resentido?					
21	¿La enfermera(o) Jefe le sientes con actitud nerviosa?					
22	¿La enfermera(o) Jefe le gusta orientar a otros?					
23	¿La enfermera(o) Jefe le sientes inseguro?					
24	¿La enfermera(o) Jefe Acepta todo lo que dicen los demás?					

II. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Sr.(ta), Licenciada a continuación le presentamos un conjunto de preguntas, orientadas a conocer el desempeño laboral que Ud. experimenta diariamente en el área donde se desempeña. Para lo cual Ud. responderá marcando con un aspa o equis (X) una sola alternativa. Este cuestionario tiene carácter de anónimo, motivo por lo cual le solicito por favor que responda con sinceridad.

N	ITEMS	1	2	3	4
1	Cumplo con el horario de trabajo				
2	Da sugerencias a otros sobre solución de problemas.				
3	Da cumplimiento a lo que se espera que lleva a cabo.				
4	Se dedica con empeño al trabajo durante el tiempo debido.				
5	Se esfuerza por realizar con entusiasmo las funciones asignadas.				
6	Realiza el trabajo con eficiencia.				
7	Acepta las normas de la institución.				
8	Toma en cuenta las orientaciones del jefe inmediato				
9	Cumple los reglamentos de la institución.				
10	Toma en cuenta las orientaciones de su jefe mediato.				

11	Da su apoyo a los proyectos de la institución.				
12	Presenta proyectos e iniciativas en el trabajo.				
13	Apoya las políticas de la institución.				
14	Muestra interés en la tarea asignada al grupo.				
15	El trabajo del enfermero es logrado de acuerdo a las metas planteadas.				
16	Se adapta a diferentes situaciones para asegurar la productividad de la institución.				
17	Los trabajos que realiza cumplen con las exigencias de la institución.				
18	Ofrece sugerencias para mejorar la ejecución del trabajo.				
19	Llega a su lugar de trabajo a la hora establecida.				
20	La habilidad para el manejo de la información es óptima				
21	Promueve el logro de los objetivos de la institución				
22	Maneja los problemas o dificultades de su equipo satisfactoriamente.				
23	Cumple con los horarios de salida establecidos.				
24	Su trabajo es logrado de acuerdo a las metas planteadas.				

25	El manejo de la información es eficaz.				
26	Cumplo con los horarios de llegada establecidos por la institución.				
27	Su trabajo cumple consistentemente con los estándares establecidos por la institución.				
28	La asistencia del empleado al trabajo es irregular.				
29	Busca mejorar su trabajo de forma innovadora.				
30	Muestra sus capacidades para mejorar las diferentes situaciones de trabajo.				
31	La imagen interna que proyecta en la institución es adecuada.				
32	El trato que el enfermero ofrece a los demás es el acertado.				
33	El tiempo de respuesta en presencia de un problema es el más indicado.				
34	Llega puntual a sus labores.				
35	Es responsable con sus deberes.				
36	Respeto a sus compañeros de trabajo				

¡Gracias por tu colaboración!

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
Investigadores : ROMERO VICENTE, EMMA SARAI
Título : “ESTILOS DE LIDERAZGO DE ENFERMERAS JEFE Y SU RELACION CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS CENTROS DE SALUD DE LA RIS VILLA MARIA DEL TRIUNFO QUE BRINDAN ATENCION COMO PUNTOS COVID, LIMA 2021”

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “ESTILOS DE LIDERAZGO DE ENFERMERAS JEFE Y SU RELACION CON DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LOS CENTROS DE SALUD DE LA RIS VILLA MARIA DEL TRIUNFO QUE BRINDAN ATENCION COMO PUNTOS COVID, LIMA 2021”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, **ROMERO VICENTE, EMMA SARAI**. El propósito de este estudio es: Analizar la relación de los estilos de Liderazgo de las enfermeras jefe con el desempeño laboral del personal de enfermería de los centros de salud de las Redes Integradas de Salud Villa María del Triunfo que brindan atención como puntos COVID 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 **ROMERO VICENTE, EMMA SARAI** 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

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.

Investigador

Nombre:

DNI:

Participante

Nombres:

DNI: