



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de
hospitalización de una clínica privada de lima, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Palomino Poma, Angie Yanin

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3313-6548>

Asesora: Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

Lima – Perú

2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Palomino Poma, Angie Yanin, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de hospitalización de una clínica privada de lima, 2024”, Asesorado por la Docente Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario, CE N° 002865014, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:404797086, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Palomino Poma, Angie Yanin
 DNI N° 45792101



.....
 Firma de la asesora
 Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario
 CE N° 002865014

Lima, 12 de Noviembre de 2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. En caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, carátula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

DEDICATORIA

A Rubí, por ser mi compañera de noches de estudio desde que llegaste a mí vida, por todo el amor y cariño entregado incondicionalmente durante tus 11 años de vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres y hermanos por el apoyo brindando para continuar creciendo profesionalmente.

Asesora: Mg. Morillo Acasio Berlina Del Rosario
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8303-2910>

JURADOS:

Presidente : Mg. Muñoz Pizarro, Rosa Maria

Secretario : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

Vocal : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

ÍNDICE

Dedicatoria	viii
Agradecimientos	ix
Jurados	xi
Índice	xii
Resumen	xv
Abstract	xvi
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
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	6
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1. Teórica	6
1.4.2. Metodológica	7
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitaciones de la investigación	8
1.5.1. Espacial	8

1.5.2. Temporal	8
1.5.3. Población o unidad de análisis	8
2. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes	9
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1 Liderazgo	12
2.3. Formulación De Hipótesis	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas	17
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	19
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización de variables	21
3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos	22
3.7.1. Técnicas	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.7.3. Validación	23
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	24
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1. Cronograma de actividades	26

4.2. Presupuesto	27
5. REFERENCIAS	28
ANEXOS	39
Anexo 1. Matriz de Consistencia	40
Anexo 2. Instrumento 1	43
Anexo 3. Instrumento 2	47
Anexo 4. Consentimiento informado	50

RESUMEN

Liderazgo es la capacidad de influir y motivar a un grupo de personas para lograr objetivos comunes, mediante la demostración de habilidades y comportamientos y el desempeño laboral el nivel de eficacia y eficiencia con el que el trabajador realiza sus tareas y responsabilidades. Por ello en este estudio el **Objetivo** será “Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización de una Clínica Privada, 2024”. La **metodología** será cuantitativa, correlacional y no experimental, utilizando un método deductivo hipotético. La población estará conformada por las 78 profesionales de enfermería que laboran en el área de Hospitalización de una Clínica Privada en Lima, Perú. Se empleará la técnica de encuesta para ambas variables de estudio. Se procesarán los datos de cada una de las variables del estudio y se presentarán en forma de gráficos y tablas con en el programa estadístico SPSS. Además, las variables se correlacionarán mediante la prueba de Spearman.

Palabras clave: Liderazgo, desempeño laboral.

ABSTRACT

Leadership is the ability to influence and motivate a group of people to achieve common goals, through the demonstration of skills and behaviors and job performance, the level of effectiveness and efficiency with which the worker carries out his or her tasks and responsibilities. Therefore, in this study the Objective will be "To determine the relationship that exists between leadership and the work performance of the nursing professional who works in the Hospitalization area of a Private Clinic, 2024." The methodology will be quantitative, correlational and non-experimental, using a hypothetical deductive method. The population will be made up of the 78 nursing professionals who work in the Hospitalization area of a Private Clinic in Lima, Peru. The survey technique will be used for both study variables. The data for each of the study variables will be processed and presented in the form of graphs and tables using the SPSS statistical program. Additionally, the variables will be correlated using the Spearman test.

Key words: Leadership, job performance.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería y la Organización Internacional del Trabajo, refieren que el profesional de enfermería debe manejar una serie de conocimientos para el óptimo desempeño de la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud. Asimismo, durante años se creía que el desempeño deficiente se atribuía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, sin embargo, en la actualidad se sostiene que el desempeño del profesional de salud depende de diversos factores, tales como las características de la población atendida, el sistema sanitario y el entorno en el que se desarrollan (1).

Ahora bien, el informe elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en colaboración con el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la campaña Nursing Now, publica que el personal de enfermería cuenta actualmente con cerca de 28 millones de profesionales en todo el mundo, sin embargo, dicho valor aún representa una brecha de 6.6 millones de enfermeras en razón de una desproporción del recurso humano y las metas sanitarias propuestas, traduciendo dicho evento en situaciones que influyen de manera permanente en el nivel de su desempeño (2).

Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud, reporta en el 2020 que a nivel de las Américas, el 29.3% de personas señalaron que no han buscado atención sanitaria cuando se ha requerido, el 17.2% de ellos que justifican dicha decisión debido a las barreras organizacionales como tiempos de espera prolongado y trámites administrativos complicados, mientras que el 15.1% lo relaciona a la inadecuada gestión de recursos humanos, productos

farmacéuticos e insumos médicos, evidenciado de esa manera debilidades en la gestión administrativa y liderazgo en los servicios de salud (2).

Actualmente, en la Región de las Américas hay aproximadamente nueve millones de profesionales de enfermería, que representan el 56% de los recursos humanos para la salud. Estos profesionales desempeñan un papel clave en la atención sanitaria, en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la gestión de la salud y la educación. Sin embargo, para avanzar en la salud universal y en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) es necesario invertir en estos profesionales, en tres pilares fundamentales: educación, empleo y liderazgo, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral (3).

También, se ha observado que en los últimos años las Instituciones prestadoras de servicios de Salud en el Perú, están atravesando situaciones difíciles debido al aumento de la demanda de atención de pacientes y la complejidad de las enfermedades, lo que genera una sobrecarga laboral del profesional de salud, deficiencia de personal, deficiencia de material, equipamiento e infraestructura inadecuado, lo que impacta directamente en el desempeño del profesional de enfermería y la calidad de atención brindada a los usuarios en situaciones urgencia, emergencia y estado crítico (4).

De modo similar, la sobrecarga laboral en el personal de enfermería es consecuencia del exceso de horas laborales, presencia de trabajo administrativo adicional al trabajo asistencial y la insuficiente cantidad de personal para la atención de los pacientes. Así mismo, durante el desempeño laboral de los profesionales de salud que no cuentan con un liderazgo positivo generalmente el 20% de los profesionales presentan signos de agotamiento como cefalea, dificultad de concentración, estrés, entre otros. En consecuencia, a ello, la sobrecarga

laboral tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de todo profesional de enfermería (5).

De esta manera, según información del Ministerio de Salud del Perú, solo el 14% de los establecimientos de salud cuentan con capacidades óptimas para la gestión de los servicios de salud, incluyendo el planeamiento y la conducción. Asimismo, solo el 32% de los establecimientos de salud tienen una adecuada infraestructura, apenas el 25% posee equipamiento suficiente y el 29% tienen recursos humanos capacitados. Todos los elementos mencionados influyen en el desempeño de los profesionales de la salud (6). En la actualidad las instituciones que proporcionan atención de salud en el Perú han presentado un notable aumento de paciente que asciende aproximadamente al 50,0% lo que genera una sobrecarga laboral; se estima que se cuenta con doce enfermeras por cada diez mil habitantes y esta situación conlleva a que el profesional de enfermería redoble esfuerzos para cubrir la demanda de pacientes y satisfacer las expectativas de los pacientes y sus familias (1).

En los últimos años, el ámbito de la enfermería ha cobrado importancia debido al estudio del liderazgo y la satisfacción laboral, especialmente en el contexto de la globalización y los avances tecnológicos. Un liderazgo eficaz es crucial para crear un entorno de trabajo colaborativo, donde la empatía y la gestión de desacuerdos son esenciales. Para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral, los líderes deben adoptar un enfoque inclusivo y equitativo, promoviendo una cultura organizacional que valore la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Esta mejora no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también impactará positivamente en la calidad del servicio a los clientes (7).

Asimismo, el desempeño laboral del profesional de enfermería se ha definido como un conjunto de actividades, acciones o conductas propias de la profesión que son realizadas por las enfermeras y dirigidas a la recuperación y bienestar de los pacientes asignados a su cuidado. También es considerado como uno de los pilares en la producción de toda institución hospitalaria, sin embargo, en un contexto donde no se fomente el desarrollo del personal, la motivación, la responsabilidad, no se perciba liderazgo ni trabajo en equipo, predispone a que el desempeño laboral de las enfermeras no se optimice y por ende la oferta de los cuidados sea de baja calidad. A nivel nacional se han elaborado estudios donde se reporta que el 72.5% de enfermeras percibieron un nivel de gestión administrativa media y baja y el 50% de ellas presentaron un nivel de desempeño bajo (8).

De modo similar, de acuerdo con las investigaciones es importante fortalecer el liderazgo de los profesionales de la enfermería tanto los líderes actuales como los futuros a fin de garantizar que los enfermeros tengan una función influyente en la formulación de normas del ámbito de la salud y en la adopción de decisiones, y contribuyan a la eficacia de los sistemas de atención sociosanitaria. En 78 países (el 53% de los que respondieron) disponen de un programa nacional de fomento del liderazgo en la enfermería. La presencia de un puesto de funcionario jefe de los servicios públicos de enfermería y la existencia de un programa de liderazgo en la que están asociadas con un entorno regulatorio más sólido en el sector (9).

También, según las estadísticas del Consejo Internacional de Enfermeras, alrededor del 50% de los pacientes refieren estar insatisfechos con la calidad de atención del personal de enfermería que reciben. Según los usuarios, el 80% de las enfermeras les proporcionan poca información, el 60% los maltrata y no les presta la atención con la suficiente rapidez. Además, según la Defensoría del Pueblo, el 30% de los pacientes de Perú denuncian agresiones y malos

tratos físicos y psicológicos, así como discriminación por su etnia, idioma y vestimenta. Adicionalmente, el 80% de los pacientes de Lima (Perú) describen la falta de atención o el "trato frío" como señal de un mal desempeño laboral (10).

Debido a este contexto, se ha observado que los líderes de las áreas de enfermería no poseen los conocimientos necesarios para reforzar las actividades de los profesionales de enfermería, lo cual se refleja en un desempeño inadecuado al momento de realizar sus actividades diarias. Asimismo, se observa que muchos de los profesionales de enfermería no respetan a sus líderes, porque no les proporcionan las herramientas necesarias para desempeñar una atención de calidad y calidez a los usuarios que se atienden en el área de Hospitalización de una Clínica privada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de hospitalización de una Clínica privada de Lima en el año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión comunicación eficaz y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización de una Clínica Privada, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión comunicación eficaz y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización.

Identificar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio ofrecerá una base teórica y científica para futuras investigaciones encaminadas a mejorar el liderazgo de la organización con la finalidad de producir cambios deseables en el desempeño laboral del profesional de enfermería evidenciando un rendimiento positivo durante la realización de sus actividades diarias. El objetivo del presente proyecto de estudio es demostrar la importancia de aplicar un liderazgo positivo para impulsar el desempeño eficaz, eficiente y de calidad del personal de enfermería, asimismo, abrir nuevas vías de investigación y posibles soluciones a nuevos problemas.

En consecuencia, para la variable liderazgo el estudio se basará en la teoría del comportamiento y el Modelo del Cuidado Humano de Jean Watson, en el cual destaca la importancia del cuidado centrado en la persona ofreciendo un cuidado humanizado y para la dimensión Desempeño laboral, el estudio se basará en la filosofía fenomenológica de Patricia Benner, el cual se centra en el comportamiento, aplicación de habilidades y destrezas desarrolladas ante situaciones reales y el modelo de desempeño laboral de Campell.

1.4.2. Metodológica

Este estudio será de tipo aplicativo de enfoque cuantitativo, de diseño observacional, correlacional, descriptivo y de corte transversal. La técnica de recolección de datos que se aplicará será la encuesta y el instrumento que se utilizará será el cuestionario. Asimismo, el primer instrumento que se utilizará mide el nivel de liderazgo, dicho instrumento fue validado en el año 2005 y está conformado por 28 ítems, el segundo cuestionario fue validado en el año 2018 y está conformado por 20 ítems y mide el desempeño laboral del profesional de enfermería, todo ello con la finalidad de obtener un mayor enriquecimiento metodológico del tema.

1.4.3. Práctica

El profesional de enfermería juega un papel esencial en el logro de metas u objetivos relacionados con el mejoramiento de la calidad de los servicios de salud brindados. Por ello, en cuanto al valor práctico, el presente estudio permitirá dar a conocer a las autoridades de las instituciones hospitalarias la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el área de Hospitalización, y la necesidad de buscar mejoras para fortalecer competencias para satisfacer las necesidades de salud de la población. Los resultados

obtenidos servirán para evidenciar la importancia de invertir en desarrollar estrategias de fortalecimiento del liderazgo de los profesionales de enfermería del área de Hospitalización.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

La investigación se desarrollará en el servicio de Hospitalización de una Clínica Privada perteneciente a la DIRIS Lima Centro, ubicado en el distrito de San Borja, provincia de Lima, Perú.

1.5.2. Temporal

El trabajo tendrá una duración estimada en un periodo de duración de junio a setiembre del 2024.

1.5.3. Población o unidad de análisis

En el presente estudio la población estará conformada por los Licenciado y técnicos de enfermería que laboran en el área de Hospitalización de una Clínica Privada de Lima, Perú.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Fernández (11) realizó una investigación en el año 2022 en Colombia, el cual tuvo como objetivo: “Analizar los tipos de liderazgo presentes en enfermeros dentro del ámbito asistencial, ambulatorio y educativo, en instituciones hospitalarias y educativas y su relación con el desempeño laboral”. Es un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, la muestra está compuesta por 92 enfermeros y la técnica de recolección de datos que se empleó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Los principales resultados fueron que prevaleció el liderazgo transformacional en enfermeros asistenciales (media: 4,236, IC95%: 4,087 – 4,385) y que influyen de modo positivo, moderado-alto (rho de Spearman 0,417-0,604) y significativo ($p < 0,05$). Concluyendo que el tipo de liderazgo transformacional presente en enfermeros dentro del ámbito asistencial, ambulatorio y educativo influyen en el desempeño laboral.

Valbuena (12) realizó una investigación en el año 2021 en Colombia, con el objetivo de: “Evaluar los estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería asistencial y sus factores sociodemográficos y profesionales asociados al desempeño laboral”. Estudio de corte transversal analítico, cuya muestra está conformada por 75 profesionales de enfermería y 170 auxiliares de enfermería seleccionados a conveniencia. Se aplicó el instrumento Multifactorial Leadership Questionnaire. Los principales resultados identificaron que los estilos de liderazgo predominantes fueron el transformacional (promedio 3,43) y transaccional (3,40), estos presentaron alta correlación con la satisfacción, eficacia y desempeño laboral. Concluyendo que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional y este asociado al desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Pérez (13) realizó una investigación en el año 2021 en Argentina, con el objetivo de: “Establecer si el liderazgo de enfermería influye en el desempeño de trabajo de la Unidad de Terapia Intensiva Pediátrica (UTIP) del Hospital de Alta Complejidad El Cruce SAMIC “Dr. Néstor Carlos Kirchner”. Es un estudio descriptivo de corte transversal, cuya muestra está conformada por 96 enfermeros, obtenida de manera probabilística, la técnica de recolección de datos que se empleó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Obteniendo como principales resultados que el 61.66% (n=37) establece que existe relación entre el liderazgo de enfermería y desempeño laboral. Concluyendo que la presencia de líderes favorece el desempeño laboral de la organización de salud.

A nivel nacional

Cruz (14) en su investigación realizada en el año 2022 en Tumbes, tuvo como objetivo: “Determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022”. Cuya metodología de estudio fue de diseño descriptivo, se trabajó con una muestra aleatoria de 50 profesionales de enfermería, la técnica de recolección de datos que se empleó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Obteniendo como principales resultados que la relación entre liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización de Essalud, Tumbes, 2022 es del 56% regular y 12% malo. Que permitieron concluir que no existe relación directa y significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Essalud, Tumbes, 2022.

Olavarria (15) realizó una investigación en el año 2022 en Tumbes – Perú, el cual tuvo como objetivo: “Determinar la influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”. de diseño

no experimental, enfoque descriptivo, cuantitativo y correlacional, se trabajó con una muestra poblacional de 20 enfermeras pertenecientes a los servicios de cirugía y medicina, la técnica de recolección de datos que se empleó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Obteniendo como resultados que en relación a la influencia de la dimensión Habilidades del liderazgo sobre el desempeño laboral, el valor estadístico de chi-cuadrado es de 5,000 y el valor de $p = 0,025$; la influencia de la dimensión Dirección del liderazgo sobre el desempeño laboral, logró alcanzar un valor estadístico de chi-cuadrada de verosimilitud igual a 2,400 y el valor de $p = 0,121$. Finalmente, se llega a concluir que, si existe una influencia significativa del liderazgo sobre el desempeño laboral dado.

Castro (16) realizó una investigación en el año 2022 en Chiclayo – Perú, la cual tuvo como objetivo: “Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud”. De diseño no experimental, enfoque descriptivo, se trabajó con una muestra poblacional de 82 profesionales de salud y la técnica de recolección de datos que se empleó fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Obteniendo como resultados que sí existe relación entre las variables de estudio (Rho. Spearman 0,426) (p valor= 0,000, IC 95%). El 76,8%(n=63) percibió el estilo transformacional, seguido por el 20,7%(n=17) estilo transaccional, el 65,9%(n=54) percibió que el desempeño de labores fue regular. Concluyendo que, existió relación entre las variables y que el estilo transformacional de liderazgo predominó y tiene influencia con el desempeño laboral del personal de salud del Hospital de EsSalud.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

El liderazgo es el proceso a través del cual un individuo influye en un grupo de individuos para alcanzar una meta común. Asimismo, también se define como el proceso de influir y apoyar a otros individuos para que trabajen con entusiasmo en el logro de ciertos objetivos. Se considera el factor crucial que ayuda a un individuo o a un grupo a identificar sus metas, logros y luego los motiva y auxilia para alcanzarlas. Los tres elementos importantes que se destacan son la influencia/apoyó, el esfuerzo voluntario y el logro de las metas para alcanzar objetivos (17).

Teorías de liderazgo

Teoría del liderazgo transformacional; la cual se basa en la concepción del liderazgo transformacional considera que el líder genera la visión para la organización, la comunica con lo demás y logra de ellos el asentimiento y compromiso. El líder transformacional centra sus esfuerzos en el reconocimiento y desarrollo de los miembros de la organización, así como orientarlos para transformar sus creencias, actitudes y sentimientos, ya que el líder influye en la cultura de la organización para lograr cambios y no únicamente gestionar sus estructuras (18).

Teoría del comportamiento, en la cual el liderazgo es visto de forma holística incluyendo el impacto del líder en la organización, de tal manera que el entorno se convierte en parte fundamental para potenciar las capacidades del líder y su influencia sobre los seguidores. El enfoque de esta teoría son los rasgos y comportamiento del líder como eje articulador del comportamiento que se quiere lograr en sus seguidores, de esta manera se identifican dos tipos de liderazgo; el autocrático donde existe una relación de dominación y

poder sobre los subalternos y el democrático que supone un liderazgo positivo fortaleciendo el trabajo en equipo, la libertad y el respeto en los grupos de trabajo (19).

El Modelo del Cuidado Humano de Jean Watson, se basa en tres pilares fundamentales: mente, cuerpo y alma, que conjuntamente permiten una relación de ayuda y confianza entre la persona cuidada y el cuidador. Jean Watson sostiene que ante el riesgo de la deshumanización del cuidado se hace necesario el rescate del aspecto humano, espiritual y transpersonal en la práctica de las diferentes áreas en las que se desarrolla el quehacer profesional de las ciencias en salud, tales como asistencia, la administración, la investigación y la docencia (20).

Dimensiones de Liderazgo

Dimensión 1: Comunicación eficaz

La comunicación eficaz permite enfocar al equipo a objetivos y cumplirlas de manera sencilla y a corto tiempo, impulsa la moral del equipo, distribuye los recursos de manera efectiva, evita los malentendidos, fomenta que los conflictos se resuelvan asertivamente y afianzar el trabajo en equipo (21).

Dimensión 2: Motivación laboral

Es la fuerza o impulso interno que nos mueve a realizar una determinada tarea, para lo cual ocupamos de manera voluntaria nuestros recursos físicos y mentales hasta lograr la meta deseada (22).

Otros especialistas definen que la motivación conlleva al conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades, y se aplica tanto a los

comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo (23).

Dimensión 3: Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un concepto que encierra la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos, basándose en la necesidad del mejoramiento continuo y cambios que se dan dentro de las estructuras organizacionales para dar cumplimiento a la misión y visión establecida, que permita orientar el comportamiento de los individuos con el fin de alcanzar la máxima productividad y creatividad (24).

Asimismo, el trabajo en equipo se relaciona con las mejoras individuales y organizacionales, y aporta en gran medida al mejoramiento de la prestación de algún servicio, donde la tarea que realiza el trabajador además de hacerla también debe poseer altos estándares de calidad. Para llegar a esto es fundamental la cooperación y el aporte de cada una de las personas, con el propósito que se entregue un producto en buen estado y a tiempo (25).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Es la eficacia que demuestra el colaborador al realizar su trabajo, la cual esta resulta necesaria en las empresas, por ende, esta se convierte en una ventaja competitiva en la actualidad. Así mismo, afirman que el desempeño laboral está ligada a las características de cada individuo, las cuales están conformadas por: destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos por las personas, que contribuyen a la competitividad de las empresas (26).

El desempeño laboral se refiere al conjunto de conductas esperadas e importantes del personal para alcanzar las metas de la organización (27).

En la actualidad, las evaluaciones del desempeño laboral en instituciones públicas y privadas, deben responder a identificación de brechas de competencias en personal administrativo según perfil de puesto, para diseñar estrategias de fortalecimiento y mejora, que promuevan logros de metas y/o resultados planificados (28).

Teorías de Enfermería Patricia Benner

La filosofía fenomenológica de Patricia Benner aplica el modelo de adquisición y desarrollo de habilidades, se centra en el comportamiento desarrollado en situaciones reales de aplicación de habilidades y conocimientos del personal de enfermería; asimismo, permite sustentar el nivel de habilidades que tiene el enfermero dentro de situaciones específicas de su práctica. Los aportes de Benner han sido estudiados en diversos ámbitos de la disciplina, entre ellas a nivel asistencial, investigación y educación (29). Promueve la relevancia del conocimiento para comprender las necesidades que tienen los pacientes y el cuidado humanizado; logrando que el desempeño laboral se centre en las acciones que realmente respondan a la realidad de la situación de cada paciente (30).

La teoría general del desempeño laboral precisa como premisa que el desempeño de los trabajadores son comportamientos y acciones que apoyan los objetivos de la organización. Posteriormente, Dawis aporta a su teoría del modelo del ajuste laboral, las capacidades de una persona en relación a la función que cumple en la empresa. Asimismo, Vroom, revisa su teoría de valencias y expectativas, aportando que el desempeño se obtiene satisfactoriamente cuando se comprende lo que se hace y tiene razones justificadas para hacerlas. Se podría decir que

estas teorías están enfocadas en que el desempeño laboral está asociado a las conductas que muestran los colaboradores ante los objetivos que plantea la empresa (31).

Dimensiones del Desempeño laboral

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Se refiere a comportamientos dirigidos a la misión o metas de la organización, o de los productos y servicios resultantes de esos comportamientos. Se define como un proceso estructurado y sistematizado que permite la medición y evaluación de los resultados que guardan relación con el trabajo, con la intención de poder conocer la medida de su productividad y determinar si en el futuro podrá mejorar (32).

Dimensión 2: Desempeño contextual

También llamado desempeño cívico, evalúa las conductas de apoyo y solidaridad que expresan los empleados hacia el logro de las metas institucionales, más allá de las obligaciones técnicas de su puesto de trabajo, ayudando a la creación de entornos de trabajo favorables (33).

Dimensión 3: Desempeño adaptativo

Hace referencia a las conductas de adaptación o ajuste eficaz ante situaciones cambiantes y/o adquisición de habilidades para ser competente ante nuevas demandas en el trabajo. Esta dimensión se diferencia de las otras por su énfasis en las acciones que permiten enfrentar y adaptarse a la naturaleza dinámica e impredecible del trabajo actual (34).

Dimensión 4: Desempeño proactivo

Se refiere a las acciones de auto-puesta en marcha, enfocadas al futuro, en las que este intenta mejorar los métodos de trabajo o su desempeño al buscar la retroalimentación de un

supervisor, este comportamiento es de suma importancia en contextos inciertos y dinámicos, en donde es necesario que los individuos se hagan cargo de las situaciones, se anticipen a problemas y busquen nuevos métodos de trabajo (35).

2.3. Formulación De Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de hospitalización de una Clínica privada de Lima en el año 2024.

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de hospitalización de una Clínica privada de Lima en el año 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁₁: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión comunicación eficaz y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

H₁₂: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

H₁₃: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método que se utilizará en el presente estudio es el hipotético deductivo, porque hace uso de procedimientos lógicos deductivos, se basa en la lógica, inicialmente partiendo de un supuesto o planteamiento a priori que hay que demostrar. Asimismo, también es aquel que parte de una hipótesis la cual es sustentada por el fundamento teórico, con la finalidad de permitir abordar nuevas predicciones y plantear conclusiones (36).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación será de enfoque cuantitativo, porque trata con fenómenos que se pueden medir a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos. Asimismo, analiza datos numéricos con la finalidad de responder a la pregunta de la investigación o resolver los problemas previamente planteados en el estudio, busca ser objetivo y libre de sesgos, lo que permitirá tener resultados precisos y confiables, busca ser preciso y detallado en la recopilación el análisis de los datos (37).

3.3. Tipo de investigación

La investigación será de tipo aplicada, ya que se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio, busca resolver problemas prácticos y encontrar soluciones a necesidades específicas, asimismo, se centra en encontrar soluciones a problemas relevantes y concretos, se enfoca en la búsqueda y consolidación del conocimiento, finalmente, la investigación aplicada puede contribuir al avance del conocimiento en una disciplina específica (38).

3.4. Diseño de la investigación

Es el modelo o esquema que se adopta para establecer un mejor control de las variables de estudio (39). Será de diseño observacional, correlacional, descriptivo y transversal. Observacional, porque no se manipula el factor estudiado y solo se limita a identificar y cuantificar la variable de estudio (40). Correlacional, porque se busca conocer la relación o grado de asociación entre las variables (41). Descriptivo, porque tiene como objetivo la descripción de las variables en un grupo de sujetos por un periodo de tiempo (42). Transversal, ya que se aplica un momento específico y determinado de tiempo (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

En el presente estudio la población estará conformada por todos los Licenciados y Técnicos de Enfermería que laboran con más de 6 meses de antigüedad en el área de Hospitalización de una Clínica Privada de Lima, siendo un total de 76 profesionales de enfermería de acuerdo con el reporte del área de Gestión Humana de la Clínica Privada, la muestra será censal, ya que se tomará la totalidad de la población

Criterios de Inclusión

- ✓ Profesional de enfermería que deseen participar voluntariamente en el estudio y firmen el consentimiento informado.
- ✓ Profesional de enfermería contratado con más de 6 meses de antigüedad en el área de Hospitalización de una Clínica Privada.
- ✓ Profesional de enfermería que utilicen correo electrónico.

Criterios de Exclusión

- ✓ Profesional de enfermería que rechacen participar en el estudio.

- ✓ Profesional de enfermería del área de hospitalización de licencia, vacaciones, descanso médico o que realicen labor administrativa.
- ✓ Profesional de enfermería contratado con menos de 6 meses de antigüedad en el área de Hospitalización de una Clínica Privada.

3.7. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

En el presente estudio se empleará la técnica de encuesta para ambas variables de estudio. La técnica de la encuesta utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados, los cuales nos permitirán obtener datos y analizarlos. Asimismo, se puede aplicar de manera masiva mediante técnicas de muestreo adecuadas (44).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable 1: Liderazgo

El instrumento que se utilizará fue elaborado por Palma en el año 2005 en la ciudad de Lima - Perú, “Cuestionario de liderazgo”. El cuestionario está conformado por un total de 28 ítems, el cual está dividido en 3 dimensiones: “Comunicación Eficaz” (9 ítems), “Motivación laboral” (10 ítems) y “Trabajo de equipo” (9 ítems). Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala de evaluación:

- ✓ Liderazgo bajo (28 - 65 puntos)
- ✓ Liderazgo medio (66 - 103 puntos)
- ✓ Liderazgo alto (104 - 140 puntos)

Variable 2: Desempeño laboral

El instrumento que se utilizará fue elaborado por López en el año 2018 en la ciudad de Lima – Perú, “Cuestionario de desempeño laboral”. El cuestionario está conformado por un total de 20 ítems, el cual está dividido en 4 dimensiones: “Desempeño de la tarea”

(5 ítems), “Desempeño contextual” (5 ítems), “Desempeño adaptativo” (5 ítems) y “Desempeño proactivo” (5 ítems). Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala de evaluación:

Dimensión	Baja	Media	Alta
Desempeño de la tarea	5-11 puntos	12 – 18 puntos	19 – 25 puntos
Desempeño contextual	5-11 puntos	12 – 18 puntos	19 – 25 puntos
Desempeño adaptativo	5-11 puntos	12 – 18 puntos	19 – 25 puntos
Desempeño proactivo	5-11 puntos	12 – 18 puntos	19 – 25 puntos

3.7.3. Validación

Variable 1: Liderazgo

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, los cuales fueron 03: dos metodólogos con grado de magister y un estadístico con grado de magister, quienes en el año 2005 determinaron que el instrumento es aplicable utilizando la prueba estadística Alpha de Cronbach con el valor de 0.944 (45).

Variable 2: Desempeño laboral

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos y focus group, conformado por 10 investigadores con grado de magister, quienes determinaron en el año 2018 que el

instrumento es aplicable, para ello utilizaron como herramienta estadística el coeficiente de V de Aiken obteniéndose el valor de 0.89 (46).

3.7.4. Confiabilidad

Variable 1: Liderazgo

Para determinar la confiabilidad de la variable liderazgo se aplicó una prueba piloto a 20 trabajadores de la salud con las mismas características. Asimismo, se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.944, definiéndolo como confiabilidad alta.

Variable 2: Desempeño laboral

Para hallar la confiabilidad de la variable desempeño laboral, se utilizó como herramienta estadística el coeficiente de V de Aiken obteniéndose el valor de 0.89, lo cual indica que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

A partir de la aceptación de la propuesta de estudio por parte de la Universidad Norbert Wiener, se comenzará la recolección de los datos para este proyecto. La especialización establecerá con la investigadora un calendario para la recogida de información, y se le notificará con antelación el día de la recogida de datos a los participantes.

Posteriormente, se procesarán los datos de cada una de las dimensiones de las variables del estudio y se presentarán en forma de gráficos y tablas utilizando una función

de Microsoft Excel incluida en el programa estadístico SPSS. Además, las variables se correlacionarán mediante la prueba de Spearman.

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía: En este estudio se utilizará el principio de autonomía y se informará a los participantes del protocolo que se seguirá, que exige que completen el formulario de consentimiento informado para que puedan participar en el estudio.

Principio de beneficencia: Se informará a los profesionales de enfermería de las ventajas de participar en el presente estudio, ya que es importante conocer la relación del liderazgo y desempeño laboral durante la realización de sus actividades.

Principio de justicia: Se tratará de ser equitativos y así evitar los prejuicios o preferencias, a la vez que se tratará con justicia, respeto y cortesía a los profesionales de enfermería que decidan participar voluntariamente en el estudio.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024		
	Jun	Jul	Ago
Redacción del título	●		
Esquema del proyecto de investigación	●		
Elementos del proyecto		●	
Objetivos de investigación		●	
Justificación e importancia		●	
Desarrollo		●	
Revisión bibliográfica		●	
Elaboración del marco teórico		●	
Búsqueda de instrumentos		●	
Preparación de avance de investigación		●	
CIERRE		●	
Redacción del borrador trabajo final		●	
Revisión y corrección del borrador del trabajo final		●	
Transcripción y entrega de trabajo final		●	
Defensa del trabajo final			○

Actividades realizadas ●

Actividades por realizar ○

4.2. Presupuesto

RECURSOS HUMANOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Enfermera(o)	10 horas	100.00	1000.00
Estadístico	10 horas	100.00	1000.00
RECURSOS MATERIALES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Papel Bond A4 80 grs.	1 millar	50.00	50.00
Tinta	2 cartuchos	50.00	100.00
Folder	10	1.00	10.00
EQUIPOS	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Internet	50 horas	1.00	50.00
IMPRESIONES	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Hojas	1,000 impresión	0.10	100.00
MOVILIDAD	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Pasajes	100 pasajes	1.50	150.00
SUB TOTAL	S/. 2,000.00 + 160.00 + 50.00 + 100.00 + 150.00		
TOTAL	S/. 2,460.00		

5. REFERENCIAS

1. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med (Manizales) [Internet]. 2019; 20(1): 123-2. [Consultado el 7 de julio de 2023]. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. [Internet]. Ginebra: Who.int; 7 de abril del 2020. [Consultado el 3 de julio de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Organización Panamericana de la Salud. La situación de la enfermería en la región de las Américas. Paho.org [Internet]. 2023; 20-40. [Consultado el 7 de julio de 2023]. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Quintana D. Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – 2019. [Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3
5. Bustamante K. Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia [Trabajo académico para optar el título de especialista en enfermería en emergencias y desastres]. Lima: Universidad Cayetano Heredia; 2021. Disponible en:

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=A%20nivel%20internacional%2C%20se%20ha,las%20unidades%20de%20cuidados%20intensivos.

6. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Rev Cub Salud Pública [Internet]. 2020; 46(4): e2146. [Consultado el 8 de julio de 2023]. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400012

7. Benetre L. Liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Centro de Salud Aparicio Pomares – Huánuco, 2019. [Tesis para optar el grado de Licenciada en enfermería]. Huánuco: Universidad Alas Peruanas. Disponible en:

https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9890/Tesis_liderazgo_nivel%20satisfacci%C3%B3n%20laboral_profesionales%20enfermer%C3%ADa_Aparicio%20Pomares_Hu%C3%A1nuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y

8. Castillo E. Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en gestión en salud]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8911/T061_09475896_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. Who.int [Internet]. 2020; 1(1), 9-12. [Consultado el 3 de julio de 2023]. Disponible en:

<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

10. Chuquisana J. Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Lima, 2022 [Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6793/T061_40243141_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Fernández S. Liderazgo enfermero en tres ámbitos laborales de instituciones hospitalarias y educativas de Cartagena y su relación con el rendimiento laboral. Revista de la asociación nacional de directivos de enfermería TESELA [Internet] 2022;30: e13862. [Consultado el 14 de Julio del 2023]. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ts/article/view/e13862>
12. Valbuena L. Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados al desempeño laboral. Aquichan [Internet] 2021;21(2): e2125. [Consultado el 13 de Julio del 2023]. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627/6475>
13. Pérez V. Estudio de corte transversal para describir si el liderazgo de enfermería influye en el clima de trabajo de una unidad de terapia intensiva en un hospital de alta complejidad. Fronteras en medicina [Internet] 2021;16: 11-20. [Consultado el 13 de Julio del 2023]. Disponible en: http://adm.meducatiu.com.ar/contenido/articulos/26000110020_1956/pdf/26000110020.pdf
14. Cruz A. Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2022. [Tesis para optar el grado de Licenciado en enfermería]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2022. Disponible en:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64311/TESIS%20-%20CRUZ%20PUESCAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Olavarria S. Influencia del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de cirugía y medicina del Hospital Regional II-2 “JAMO”, Tumbes, 2022. [Tesis para optar el grado de Licenciado en enfermería]. Tumbes: Universidad Nacional de Tumbes; 2022. Disponible en:

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64099/TESIS%20%20OLAVARRIA%20CLAVIJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Castro L. Estilos de liderazgo y efectos en el desempeño laboral en personal de salud en un hospital de EsSalud en Chiclayo, 2023. [Tesis para optar el grado de Magister en Gestión de los servicios de salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107319/Castro_MLP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Alcázar P. Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. Revista de coyuntura y perspectiva [Internet]. 2020;5(4),89-122.[Consultado el 19 de julio del 2023]. Disponible en:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext

18. Toledo S. El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana. [Tesis para optar el grado de Magíster en ciencias administrativas]. México: Universidad Veracruzana; 2018.

Disponible

en:<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

19. Acosta J. El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes. Revista Ciencia Unisalle [Internet]. 2018; 1(1). [Consultado el 20 de julio del 2023]. Disponible en: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion_de_empresas
20. Tercero C. Modelo del cuidado humano y su aplicación a pacientes con COVID-19: Ecuador 2020. Revista Ocronos [Internet]. 2021;4(3), 80-82. [Consultado el 20 de julio del 2023]. Disponible en: <https://revistamedica.com/modelo-cuidado-humano-aplicacion-pacientes-covid/>
21. Galarza S. Comunicación eficaz y trabajo en equipo de estudiantes de una institución educativa del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53615/Galarza_ZSY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
22. Macias E., Vanga M. Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2021; 26(94), 548-567. [Consultado el 21 de julio del 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
23. Choez M, Velez L. Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Revista Polo del conocimiento [Internet]. 2021; 6(4), 88-107. [Consultado el 21 de julio del 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>

24. Ayovi J. Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. Revista PCAIP [Internet]. 2019; 4(10), 58-76. [Consultado el 21 de julio del 2023]. Disponible en: <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/39/41>
25. Giraldo P, Monroy F, Santamaria L. Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología]. Bogotá: Universidad Católica de Colombia; 2019. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/adbe529d-df6c-4f81-a38a-89fe927a64fe/content>
26. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de investigación valor agregado [Internet]. 2020; 7(1), 109-121. [Consultado el 31 de julio del 2023]. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
27. Suma M. El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral. [Tesis para optar el grado de Maestra en Ciencias con mención en Gerencia estratégica de recursos humanos]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/33a04888-2910-4cc3-bbb7-71435dd0d2d1/content>
28. Pashanasi B, Garate J, Palomino G. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. Revista de investigación en comunicación y desarrollo [Internet]. 2021; 12(3), 163-174. [Consultado el 31 de julio del 2023]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n3/2219-7168-comunica-12-03-163.pdf>

29. Castellanos B, Concha P. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. Revista Educación [Internet]. 2019;18(54), 182-202. [Consultado el 31 de julio del 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032019000100009#:~:text=La%20filosof%C3%ADa%20fenomenol%C3%B3gica%20de%20Patricia,habilidades%20que%20tiene%20el%20Fla
30. Vargas B. Calidad de vida y desempeño laboral de enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital II Ramón Castilla-2022. [Trabajo académico para optar el grado de especialista en Enfermería en Cuidados intensivos]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7356/T061_41806792_S.pdf?sequence=1
31. Alarcón E. Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima norte, 2021. [Tesis para optar el grado de licenciado en administración de empresas]. Lima: Universidad San Ignacio del Loyola; 2021. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9364567a-020e-4ab0-94be-d9f8e7d0f189/content>
32. Palacios D. El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. [Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias administrativas]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2019. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y

33. Bernal I. Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo* [Internet]. 2021; 12(23), e06. [Consultado el 31 de julio del 2023]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672021000200106
34. Ortega A, De la Rosa M y Vega M. Efectos del capital psicológico en el burnout y desempeño adaptativo de trabajadores del Centro de Justicia para las Mujeres de San Luis Potosí, México: un estudio de caso. *Revista de Universidad Politécnica San Luis de Potosí* [Internet]. 2021; 1(1). [Consultado el 31 de julio del 2023]. Disponible en: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66087698/Efectos_COVID19_en_empresas_y_grupos_vulnerables-libre.pdf?1616544428=&response-content-
35. Rueda C, Jimenez K, Mendoza J. Efecto del Empowerment en la proactividad. Un estudio empírico en equipos de I+D de Universidades Tamaulipecas. *Revista de estudios en contaduría, administración e informática* [Internet]. 2019; 1(18), 22-45. [Consultado el 31 de julio del 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/APALOMINOP/Downloads/9010-181-36258-1-10-20180412.pdf>
36. Sánchez H Romero C. Meja k. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística [Internet]. 1.^a ed. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
37. Sánchez F. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria* [Internet].

2019; 13(1), 102-122. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en:
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>

38. Arias J. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. 1.^a ed. Arequipa: Enfoques consulting EIRL; 2021. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en:
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

39. Noreña D. Diccionario de investigación. Universidad de Lima [Internet]. 2020. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10889/Nore%C3%B1a_Diccionario-de-Investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y

40. Orts M. Practica basada en la evidencia [Internet]. 2.^a ed. Barcelona: El Sevier; 2021. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en:
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=TacxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA47&dq=dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+definici%C3%B3n&ots=J722pnr721&sig=rFmKBR9r-Tx2-MRKRGLyZsWe0i0#v=onepage&q=dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20definici%C3%B3n&f=false>

41. Álvarez A. Clasificación de las investigaciones. Facultad de Ciencias empresariales y económicas Universidad de Lima [Internet]. 2020. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en:
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020-2021%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

42. Manterola C. Quiroz G. Salazar P. García N. Metodología de los tipos y diseño de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes* [Internet]. 2019; 30(1), 36-49. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
43. Vega A. Maguiña J. Soto A. Lama J. Correa L. Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* [Internet]. 2021; 21(1), 179-185. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179
44. Casas J. Repullo Jr. Donado J. La encuesta como técnica de investigación. *Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Centro Nacional de Epidemiología* [Internet]. 2003; 31(8), 527-538. [Consultado el 31 de agosto del 2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738>
45. Lozano A. Liderazgo y satisfacción laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos en un hospital de Lambayeque-2022 [Trabajo académico para optar el grado académico de Especialista en gestión de servicio de salud y enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7528/T061_41519039_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
46. Soto D. Desempeño laboral y calidad de vida profesional de la enfermera en la clínica internacional, sede lima – 2021 [Trabajo académico para optar el grado académico de Especialista en gestión de servicio de salud y enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en:

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6110/T061_40983640_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: “Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de Hospitalización de una Clínica Privada en el año 2024”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de hospitalización de una Clínica privada de Lima en el año 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización de una Clínica Privada, 2024.</p>	<p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de hospitalización de una Clínica privada de Lima en el año 2024. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de hospitalización de una Clínica privada de Lima en el año 2024.</p>	<p>V1: LIDERAZGO Dimensiones: *Dimensión de Comunicación eficaz *Dimensión de Motivación laboral *Dimensión de Trabajo en equipo</p>	<p>Método de investigación Hipotético deductivo Enfoque será cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación No experimental, Corte transversal Correlacional.</p>
<p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión comunicación eficaz y el desempeño laboral en el profesional de enfermería? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería? ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral en el profesional de enfermería?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión comunicación eficaz y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización. Identificar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización. Identificar la relación que existe entre el liderazgo según la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Hospitalización.</p>	<p>Hipótesis específicas Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión comunicación eficaz y el desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión motivación laboral y el desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo según la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral en el profesional de enfermería.</p>	<p>V2: DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: * Dimensión de Desempeño de la tarea * Dimensión de Desempeño contextual * Dimensión de Desempeño adaptativo * Dimensión de Desempeño proactivo</p>	<p>Población y muestra La población objeto estudio se tomará en cuenta a 76 profesionales de enfermería del área de Hospitalización de una Clínica Privada</p>

Anexo 2. Instrumento 1**CUESTIONARIO DE LIDERAZGO**

Instrucciones: La presente encuesta medirá la relación que existe entre liderazgo y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del área de Hospitalización de una Clínica privada.

Así mismo deberá tener en cuenta que es la encuesta es anónima tiene fines estrictamente académicos. Le pido por favor responda todas las preguntas con sinceridad, marcando aspa (X) en un sólo recuadro según escala valorativa.

Escala valorativa

Puntaje	Código	Escala
1	N	Nunca
2	CN	Casi Nunca
3	AV	A veces
4	CS	Casi Siempre
5	S	Siempre

N°	ITEM	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN EFICAZ						
1	La jefatura de Enfermería comunica de los resultados de sus actividades diaria asistencial					

2	La jefatura de Enfermería informa de las incidencias que ocurren dentro del área asistencial					
3	Considera que el personal asistencial se involucra en el trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales					
4	Usted considera que la falta de comunicación interna crea desmotivación, ausentismo laboral, etc..					
5	Tus aportes y sugerencias son considerados por tu jefe inmediato					
6	La jefatura de Enfermería promueve el trabajo en equipo en el personal asistencial					
7	Considera que la jefatura de Enfermería promueve la coordinación eficaz ente las diferentes áreas para poder realizar un trabajo en equipo					
8	Considera que la institución brinda la oportunidad de aprender y crecer profesionalmente.					
9	Usted considera que existe compañerismo y equidad entre el personal asistencial					
MOTIVACIÓN LABORAL						
10	La jefatura de Enfermería motiva permanentemente el trabajo en equipo					
11	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla					

12	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas					
13	La jefatura de Enfermería promueve convenios con otras instituciones para capacitar al personal					
14	Al llegar equipos nuevos los directivos promueven su difusión y manejo adecuado					
15	La jefatura de enfermería promueve los valores humanos entre los trabajadores					
16	Percibe el apoyo de sus jefes inmediatos cuando se presenta algún problema suyo o de sus compañeros					
17	La institución le brinda capacitaciones constantes, para mejorar el desempeño laboral					
18	Percibe que sus jefes inmediatos reconocen sus labores y lo motivan a seguir dando el mejor esfuerzo					
19	Sus jefes inmediatos le consideran parte del equipo de trabajo					
TRABAJO EN EQUIPO						
20	Las jefaturas de Enfermería hacen que cumpla los reglamentos establecidos					
21	Las jefaturas de Enfermería delegan tareas al personal teniendo en cuenta sus capacidades					

22	Usted considera que existe solidaridad entre sus compañeros de trabajo					
23	El proceso del ejercicio laboral diario lo ejecuta con plena capacidad resolutive y alegría					
24	La jefatura de Enfermería hace respetar el reglamento interno del personal asistencial de enfermería					
25	La jefatura de Enfermería premia el buen desempeño laboral del personal asistencial					
26	La jefatura de Enfermería influye en mejorar las relaciones interpersonales del personal asistencial de Enfermería					
27	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
28	El clima laboral es el ideal para desempeñar sus funciones en el hospital					

Anexo 3. Instrumento 2**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Instrucciones: La presente encuesta medirá la relación que existe entre liderazgo y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del área de Hospitalización de una Clínica privada.

Así mismo deberá tener en cuenta que es la encuesta es anónima tiene fines estrictamente académicos. Le pido por favor responda todas las preguntas con sinceridad, marcando aspa (X) en un sólo recuadro según escala valorativa.

Escala valorativa

Puntaje	Código	Escala
1	N	Nunca
2	CN	Casi Nunca
3	AV	A veces
4	CS	Casi Siempre
5	S	Siempre

N°	DIMENSIONES	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Desempeño de la tarea						
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					

2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
Dimensión 2: Desempeño contextual						
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
Dimensión 3: Desempeño adaptativo						
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
Dimensión 4: Desempeño proactivo						
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					

17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Anexo 4. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadora : Palomino Poma, Angie Yanin
 Título : “Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de Hospitalización de una Clínica Privada en el año 2024”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del área de Hospitalización de una Clínica Privada en el año 2024”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener **Palomino Poma, Angie**. El propósito es: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería, 2024”.

Procedimientos:

Si usted decide participar en este estudio se le solicitará lo siguiente:

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

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán 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 este 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 la Lic. **Palomino Poma, Angie** al 943156247 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 qué 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:

Investigadora

Angie Palomino Poma

DNI:45792101

● 17% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 12% Internet database
- 2% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 17% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	uwiener on 2023-10-15 Submitted works	2%
2	uwiener on 2024-10-10 Submitted works	1%
3	Universidad Wiener on 2023-03-17 Submitted works	1%
4	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	1%
5	uwiener on 2024-09-27 Submitted works	1%
6	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-12-29 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-09-01 Submitted works	<1%