

# Universidad de Huánuco

## Facultad de Ciencias de la Salud

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

### TESIS

---

**COMPORTAMIENTO DE LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS  
JEFES SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE  
ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN,  
HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO 2017.**

---

Para Optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

#### TESISTA:

Bach. HUAMAN LUJAN, Katherine Graciela.

#### ASESORA:

Lic. Enf. SERNA ROMÁN, Bertha

**Huánuco - Perú**

**2018**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

---

**COMPORTAMIENTO DE LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS JEFES  
SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE  
LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL  
HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO 2017.**

---

**2018**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
http://www.udh.edu.pe

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 3:00 pm horas del día 05 del mes de Diciembre del año dos mil dieciocho, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- |                                   |                   |
|-----------------------------------|-------------------|
| • Mg. Diana Karina Palma Lozano   | <b>Presidenta</b> |
| • Mg. Edith Cristina Jara Claudio | <b>Secretaria</b> |
| • Lic. Enf. Diza Berrios Esteban  | <b>Vocal</b>      |
| • Lic. Enf. Bertha Serna Román    | <b>(Asesora)</b>  |

Nombrados mediante Resolución N°1994-2018-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "COMPORTAMIENTO DE LIDERAZGO DE LAS ENFERMERAS JEFES SEGÚN PERCEPCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN, HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZÁN, HUÁNUCO 2017", presentado por la Bachiller en Enfermería Srta. Katherine Graciela HUAMAN LUJAN, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de Quince y cualitativo de Buena.

Siendo las 16:30 pm horas del día 05 del mes de Diciembre del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
PRESIDENTA

  
SECRETARIA

  
VOCAL

## DEDICATORIA

A Dios, por haberme guiado por el buen camino, y darme la fuerza para seguir adelante ante los problemas que se presentaban.

A mi madre por brindarme sus consejos, enseñanzas y amor.

A mi familia, por su apoyo en todo lo necesario para cumplir mis objetivos como persona y estudiante.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco a mis formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarme a llegar al punto en el que me encuentro.

El proceso no ha sido sencillo, pero gracias a las ganas de trasmitirme sus conocimientos y dedicación que los ha regido, he logrado importantes objetivos como culminar el desarrollo de mi tesis con éxito y obtener una titulación profesional.

Agradezco también a mi asesora, Lic. Bertha Serna Román, por haberme tenido paciencia para guiarme durante todo el desarrollo de la presente tesis de investigación.

<b>ÍNDICE GENERAL</b>	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN	xvii

## **CAPÍTULO I**

### **1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	6
1.2.1. Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivo general	7
1.4. Objetivos específicos	7
1.5. Justificación de la investigación	9
1.6. Limitaciones de la investigación	11
1.7. Viabilidad de la investigación	12

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes de investigación	13
2.2 Bases teóricas	21

2.2.1. Teoría del liderazgo transformacional.	21
2.2.2. Teoría del liderazgo interpersonal.	22
2.3 Definiciones conceptuales	23
2.3.1. Definición de Liderazgo.	23
2.3.2. Características del liderazgo.	24
2.3.3. Comportamiento de liderazgo en Enfermería.	25
2.3.4. Dimensiones del comportamiento de liderazgo en Enfermería.	26
2.3.5. Comportamiento de liderazgo en las enfermeras jefes.	32
2.3.6. Percepción de los profesionales de Enfermería sobre el comportamiento de liderazgo de la enfermera jefe.	33
2.4 Hipótesis	34
2.5 Variables	38
2.5.1. Variable principal.	38
2.6 Operacionalización de variables	39

## **CAPÍTULO III**

### **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 Tipo de estudio	43
3.1.1. Enfoque	44
3.1.2. Alcance o nivel	44
3.1.3. Diseño	44
3.2 Población y muestra	45
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.3.1. Para la recolección de datos	47
3.3.2. Para la presentación de datos.	54
3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos	56

## **CAPÍTULO IV**

### **4. RESULTADOS**

4.1. Procesamiento de datos.	59
4.2. Contrastación y prueba de hipótesis	82

## **CAPÍTULO V**

### **5. DISCUSION DE RESULTADOS**

5.1. Contrastación de resultados	93
Conclusiones	99
Recomendaciones	102
Referencias Bibliográficas	105
Anexos	110
Instrumentos de recolección de datos	111
Consentimiento informado	117
Constancias de validación	120
Oficio de autorización institucional	124
Matriz de consistencia	125



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 01.</b> Grupo etáreo de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	59
<b>Tabla 02.</b> Género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	60
<b>Tabla 03.</b> Estado civil de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	61
<b>Tabla 04.</b> Religión de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	62
<b>Tabla 05.</b> Servicio donde laboran los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	63
<b>Tabla 06.</b> Tiempo de ejercicio profesional de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	64
<b>Tabla 07.</b> Condición laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	65
<b>Tabla 08.</b> Grado de formación académica de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	66
<b>Tabla 09.</b> Universidad de egreso de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	67
<b>Tabla 10.</b> Asistencia a cursos de liderazgo de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	68

<b>Tabla 11.</b>	Tenencia de cargos directivos en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	69
<b>Tabla 12.</b>	Pertenencia a sindicatos en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	70
<b>Tabla 13.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	71
<b>Tabla 14.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	72
<b>Tabla 15.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	73
<b>Tabla 16.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	74
<b>Tabla 17.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	75

<b>Tabla 18.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	76
<b>Tabla 19.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	77
<b>Tabla 20.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	78
<b>Tabla 21.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	79
<b>Tabla 22.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	80
<b>Tabla 23.</b>	Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	81

- Tabla 24.** Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017. 82
- Tabla 25.** Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017. 83
- Tabla 26.** Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017. 84
- Tabla 27.** Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017. 85
- Tabla 28.** Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017. 86

<b>Tabla 29.</b>	Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	87
<b>Tabla 30.</b>	Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	88
<b>Tabla 31.</b>	Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	89
<b>Tabla 32.</b>	Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	90
<b>Tabla 33.</b>	Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.	91

**Tabla 34.** Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.

92

## ÍNDICE DE ANEXOS

		<b>Pág.</b>
<b>Anexo</b>	Guía de entrevista de características generales.	111
<b>Anexo</b>	Escala de percepción de liderazgo	113
<b>Anexo</b>	Consentimiento Informado	117
<b>Anexo</b>	Constancias de validación	120
<b>Anexo</b>	Oficio de Autorización Institucional	124
<b>Anexo</b>	Matriz de consistencia	125

## RESUMEN

**Objetivo general:** Determinar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017.

**Métodos:** Se realizó un estudio descriptivo simple en 82 profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización, utilizando una escala de percepción de liderazgo en la recolección de los datos. En el análisis inferencial se utilizó la prueba de Chi Cuadrado de comparación de frecuencias para una sola muestra con una significancia estadística  $p \leq 0,05$ .

**Resultados:** En general, el 57,3% de profesionales de Enfermería percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes fue medianamente favorable, siendo este resultado estadísticamente significativo [ $X^2 = 27,829$ ;  $p = 0,000$ ]. En las dimensiones frecuencia de supervisión ( $p=0,000$ ); motivación ( $p=0,000$ ); recompensa ( $p=0,000$ ); escucha activa ( $p=0,000$ ); valores adecuados ( $p=0,000$ ); estímulo intelectual ( $p=0,000$ ); capacidad resolutiva ( $p=0,000$ ); influencia del líder ( $p=0,000$ ); empatía ( $p=0,000$ ) y trabajo ( $p=0,000$ ) predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes fue medianamente favorable.

**Conclusiones:** La mayoría de profesionales de Enfermería percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes fue medianamente favorable; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Palabras clave:** *Comportamiento de Liderazgo, Enfermeras Jefes, Percepción, Profesionales de Enfermería.*



## ABSTRACT

**General objective:** Determine the behavior of leadership of the nurses chiefs according to perception of the professionals of Infirmery of the services of hospitalization of the Regional Hospital Hermilio Valdizán, Huánuco 2017.

**Methods:** There was realized a descriptive simple study in 82 professionals of Infirmery of the services of hospitalization, using a scale of perception of leadership in the compilation of the information. In the analysis inferential there was in use Chi Cuadrado's test of comparison of frequencies for an alone sample with a statistical significance  $p \leq 0,05$ .

**Results:** In general, the 57,3% of professionals of Infirmery perceived that the behavior of leadership of the nurses chiefs was moderately favorable, being this statistically significant result [ $X^2 = 27,829$ ;  $p = 0,000$ ]. In the dimensions frequency of supervision ( $p=0,000$ ); motivation ( $p=0,000$ ); it rewards ( $p=0,000$ ); scout activates ( $p=0,000$ ); suitable values ( $p=0,000$ ); intellectual stimulus ( $p=0,000$ ); decisive capacity ( $p=0,000$ ); influence of the leader ( $p=0,000$ ); empathy ( $p=0,000$ ) and work ( $p=0,000$ ) there prevailed the professionals of Infirmery who perceived that the behavior of leadership of the nurses chiefs was moderately favorable.

**Conclusions:** The majority of professionals of Infirmery perceived that the behavior of leadership of the nurse's chiefs was moderately favorably; the void hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted.

**Key words:** *Behavior of Leadership, Nurses Chiefs, Perception, Professionals of Infirmery.*

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años como parte del proceso de globalización mundial, el mundo se encuentra atravesando por una serie de cambios sociales, culturales, políticos y económicos; que conllevan de manera implícita, la modificación de diversos modelos encaminados a conseguir el desarrollo de las personas y sus competencias; comprometiendo a los profesionales a adoptar un comportamiento de liderazgo proactivo que les permita anticipar los sucesos y no esperar con paciencia los desafíos diarios<sup>1</sup>.

En este contexto, el liderazgo surge como una herramienta fundamental en las instituciones de salud, y de manera relevante en el área de Enfermería, donde el impacto de los avances tecnológicos y las necesidades de atención en salud de los pacientes, demandan tener un personal de salud adecuadamente capacitado, eficiente y con capacidad de liderar y que les permitan estar preparados para afrontar los cambios que se presentan en el ambiente laboral<sup>2</sup>.

Por ello, en los servicios de hospitalización, las enfermeras jefes cumplen un rol trascendental, pues son las encargadas de dirigir el adecuado funcionamiento del servicio, estando en constante interacción con el personal de Enfermería y los pacientes; siendo importante que adopten un comportamiento proactivo de liderazgo, que redundará en una mejora de la calidad de atención brindada a los pacientes, mejorando el desempeño laboral y la percepción de las(os) enfermeras(os) laborales sobre el comportamiento de liderazgo en el ámbito asistencial

Por ello, esta investigación titulada “Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de enfermería de

los servicios de hospitalización, Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017”, se realiza con el objetivo de determinar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según la percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio, con el propósito fundamental de que teniendo como punto de partida los resultados obtenidos en esta investigación, se puedan proponer a la institución en estudio la implementación de diversas y estrategias y programas de intervención institucional encaminados a optimizar el comportamiento de liderazgo de los profesionales de Enfermería en general, como parte esencial en la búsqueda constante de la mejora de la calidad de atención en salud,.

Por ello, el estudio se organizó en 5 capítulos. El primero comprende la descripción, formulación del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

En el segundo capítulo se presenta el marco teórico, donde se incluye antecedentes de investigación, bases teóricas, definiciones conceptuales, formulación de la hipótesis, las variables y su operacionalización.

El tercer capítulo está compuesto por la metodología de la investigación, donde se presenta el tipo de estudio, la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En el cuarto capítulo se muestra el procesamiento de datos, con su prueba de hipótesis; y en el quinto capítulo se presenta la discusión de los resultados del estudio; luego se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Descripción del problema.**

En la actualidad, el desafío que enfrentan las instituciones de salud, no solo consisten en atender y administrar pacientes, sino también satisfacer las necesidades del personal de salud, que representa el potencial humano que cuida a los pacientes, mediante una vinculación estrecha con la gestión de recursos humanos, que sin duda, requiere de líderes para brindar servicios de salud de calidad<sup>4</sup>.

Por ello, es ampliamente reconocido a nivel mundial que los establecimientos de salud se están enfrentando a una crisis de la salud pública, como consecuencia de los cambios presentados en la sociedad actual y las complicaciones causadas por la implementación de las reformas en el sector salud; por lo que en los últimos años se ha reconocido la importancia del liderazgo como herramienta necesaria para brindar un servicio de salud de alta calidad a la población usuaria.

Según Jiménez, el comportamiento de liderazgo constituye un aspecto clave dentro de las organizaciones de salud, estableciendo que si el liderazgo es de tipo autoritario, con escasa capacidad resolutive e ineficiente capacidad para dirigir al equipo de trabajo, repercute de manera negativa en el compromiso organizacional de los trabajadores asistenciales, que se evidencia en la alta rotación de personal, la baja productividad, inadaptación laboral, presencia de síndrome de burnout laboral, entre problemas institucionales.

Al respecto, el Consejo Internacional de Enfermería<sup>7</sup>, reconoce que el comportamiento de liderazgo representa un elemento fundamental para la dirección en la época contemporánea, señalando además que las enfermeras jefes de servicio deben estar preparadas y capacitada para trabajar eficaz y eficientemente en equipos multidisciplinarios, para proyectar y gestionar servicios eficaces e involucrar al personal de Enfermería en la planificación y prestación de servicios a los pacientes en los servicios de hospitalización.

Por su parte Tucto<sup>8</sup>, menciona que en el ámbito asistencial, toda enfermera jefe del servicio de hospitalización tiene la responsabilidad social de mantener involucrada a su organización y por ello, deben tener un comportamiento de liderazgo favorable que permita que los profesionales de Enfermería que se encuentran bajo su cargo se encuentren adecuadamente motivados y tengan un desempeño eficiente en el cumplimiento de sus actividades laborales; sin embargo, el problema surge cuando las enfermeras y enfermeros no se sienten a gusto en su trabajo, disminuyendo por ende, su productividad en el contexto laboral.

Sin embargo, es preocupante percibir que en la actualidad el comportamiento de liderazgo en el área de Enfermería no siempre es valorado adecuadamente por el equipo de salud, pues como menciona Quispe<sup>9</sup>, la presencia de un comportamiento de liderazgo desfavorable ocasiona expresiones de escasa autonomía en el personal de salud, escasas posibilidades de formación y falta de reconocimiento

profesional, autoridad extrema, deficientes relaciones interpersonales, labores rutinarias, entre otras.

Según Quezada<sup>10</sup>, la ausencia de liderazgo en las enfermeras jefes, es una problemática que se viene presentando de manera frecuente en los servicios de Enfermería, debido a que evidencian tener una deficiente conducción del personal, escasa empatía, falta de claridad al entregar la información, falta de coherencia en la toma de decisiones, lo que ocasiona conflictos en el equipo sin que se logre conseguir los objetivos y metas de trabajo.

Por ello, en diversas investigaciones se ha abordado la problemática del comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización, al respecto un estudio realizado por Cortez y García<sup>11</sup> en Nicaragua evidenció que los estilos de liderazgo de las enfermeras jefes fueron deficientes según la percepción de los profesionales de Enfermería; lo que repercutía de manera negativa en su desempeño laboral.

Un estudio realizado en Chile en el 2013, evidenció que el 72,4% de profesionales se manifestaron insatisfechos laboralmente, siendo ello relacionado principalmente con el comportamiento de liderazgo desfavorable de su superior jerárquico<sup>12</sup>.

En el Perú, un estudio realizado en Lima en el año 2015, identificó que el 100% de enfermeras que laboraron en el servicio de Medicina señalaron que el comportamiento de liderazgo empleado por la jefe del servicio era desfavorable<sup>13</sup>.

En esta misma línea, un estudio realizado en Chiclayo por Niquén y Zapata<sup>14</sup> evidenció que las enfermeras asistenciales opinaron que no existía liderazgo por parte de las enfermeras jefes; estableciendo además que esta falta de liderazgo afectaba el clima organizacional del servicio, que se reflejaba en la presencia de conflictos, imposición de la autoridad y la falta de equidad en la atención de los servicios de salud

En Huánuco, un estudio realizado en el 2017, identificó que el 49,5% de profesionales de Enfermería percibieron el estilo de liderazgo de los jefes de servicio como medianamente favorable; señalando que era trascendental implementar un tipo de liderazgo proactivo que permita mejorar la satisfacción y desempeño laboral de las enfermeras que se encuentra bajo su cargo<sup>15</sup>.

Las consecuencias de la aplicación del comportamiento inadecuado de liderazgo en los servicios de hospitalización se manifiestan en la presencia de climas organizacionales inadecuados con alta incidencia de conflictos en el personal de salud, bajo desempeño e insatisfacción laboral, y los bajos indicadores en la calidad de prestación de cuidados asistenciales y servicios de salud<sup>16</sup>.

Como medida de abordaje y afrontamiento de esta realidad problemática presente en los establecimientos de salud, el Ministerio de Salud ha considerado pertinente implementado el “Sistema de Gestión de la Calidad en Salud”; con el objetivo de establecer protocolos orientados a fortalecer la calidad de atención en los establecimientos de salud a través del fortalecimiento del liderazgo institucional en todos sus niveles, que redunden en el desempeño y satisfacción laboral de los

trabajadores y el consecuente incremento de los niveles de satisfacción de los pacientes<sup>17</sup>.

En los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, la realidad respecto al comportamiento de liderazgo en Enfermería no difiere mucho de la problemática descrita, pues las enfermeras jefes que lideran los servicios de hospitalización no toman conciencia respecto a la importancia de la comunicación efectiva, la motivación y el trabajo en equipo, que se manifiesta en la presencia de conflictos en el ambiente de trabajo, insatisfacción en el personal asistencial, que en muchos casos, afecta de manera negativa el clima organizacional y la calidad de atención que se le brinda a los pacientes.

Al interactuar con algunos profesionales de Enfermería respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes de sus respectivos servicios, algunos manifestaron: “la jefa del servicio no sabe motivarnos de manera adecuada, es buena pero no nos da la suficiente confianza para desenvolvernos mejor”; “la enfermera jefe no toma en cuenta nuestras opiniones”, “le falta comunicación, cree que ser jefa es solo dar órdenes”, entre otras expresiones que hacen evidente la presencia de esta problemática en el contexto en estudio.

Por ello, se realiza el presente estudio de investigación con el objetivo de determinar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017.



## **1.2. Formulación del problema**

En esta investigación se formularon las siguientes interrogantes de investigación:

### **1.2.1. Problema general:**

- ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017?

### **1.2.2. Problemas específicos:**

- ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?

- ¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?
- ¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?

### **1.3. Objetivo general**

Determinar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017.

### **1.4. Objetivos específicos:**

- Identificar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.

- Conocer el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.
- Describir el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.
- Establecer el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.
- Valorar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.
- Evaluar el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.
- Identificar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutiva, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.
- Conocer el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.
- Describir el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.

- Evaluar el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio

### **1.5. Justificación de la investigación.**

El presente estudio de investigación se justifica por las siguientes razones:

#### **1.5.1. A nivel teórico.**

El presente estudio se justifica en el ámbito teórico debido a que en los últimos años el liderazgo en Enfermería se ha convertido en una herramienta fundamental para mejorar la eficiencia en los cuidados de Enfermería y la calidad de atención en la prestación de servicios de salud; y por ello conocer el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización según percepción de los(as) enfermeros(as) asistenciales, ha permitido recolectar información necesaria para complementar la información teórica que se dispone respecto a la problemática estudiada permitiendo confrontar los principios y conceptos establecidos en la “Teoría del liderazgo transformacional de Bass” y la “Teoría del liderazgo interpersonal de Fischman”, con la realidad evidenciada en esta investigación, permitiendo aportar mayores conocimientos y brindando una perspectiva amplia del liderazgo en Enfermería, considerando cada una de las dimensiones abordadas, profundizando la información teórica que se tiene respecto a esta temática y constituyéndose en fuente referencia bibliográfica y conceptual para futuros estudios de

investigación relacionadas al comportamiento de liderazgo en las instituciones de salud.

### **1.5.2. A nivel práctico.**

El presente estudio pertenece al área de investigación “Liderazgo y Gestión en Enfermería” en su línea de investigación: “Liderazgo en Enfermería y los servicios de salud”, y esta investigación se basa en esta perspectiva porque el liderazgo representa una de las características fundamentales e inherentes que deben tener los profesionales de Enfermería que ocupan el cargo de jefes de los servicios de hospitalización como aspecto primordial para optimizar el desempeño y satisfacción de las(os) enfermeras(os) asistenciales; y por ende mejorar la calidad de atención y cuidados en la prestación de servicios de salud.

Por ello, esta investigación se justifica en el contexto práctico, porque en base a los resultados obtenidos se podrán proponer e implementar estrategias de intervención en el contexto institucional, encaminadas a mejorar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes de los diversos servicios de hospitalización mediante la implementación de talleres y programas de capacitación sobre liderazgo, que permitan perfeccionar las competencias esencial de los líderes de Enfermería, mejorando el clima organizacional y optimizando la calidad de atención en la institución en estudio.

### **1.5.3. A nivel metodológico.**

El estudio se justifica metodológicamente, porque en esta investigación se ha utilizado un instrumento que ha sido sometido a

pruebas de validación de tipo cualitativas como el juicio de experto y de tipo cuantitativas como la prueba piloto y el valor de confiabilidad, para asegurar la representatividad y confiabilidad del instrumento, permitiendo identificar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según la percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización; y asegurando con ella una mejor identificación de la problemática estudiada.

Asimismo, esta investigación se constituye un antecedente metodológico para futuras investigaciones relacionadas a la problemática abordada en el presente estudio.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación.**

Respecto a las limitaciones identificadas en esta investigación se puede señalar la principal limitación que se tuvo fue obtener la autorización respectiva por parte del director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, debido fundamentalmente a la duración de los trámites burocráticos que retrasó de manera significativa el proceso de recolección de datos del presente estudio; otra limitante identificada fue el acceso a la muestra en estudio, pues algunas enfermeras se mostraban renuentes y no querían participar de la investigación debido a las múltiples actividades que realizaban en el servicio donde laboraban, pero después que se les explicó que podían responder los instrumentos de investigación en sus ratos libre aceptaron participar de manera voluntaria subsanando esta limitación; y por último se tuvo dificultades en el procesamiento, análisis y presentación de los resultados debido a que no se tuvo los conocimientos y habilidades

necesarias para el uso de los programas estadísticos respectivos; por lo que se contrató los servicios de un estadista para realizar el procesamiento pertinente de la información obtenida; aparte de lo anteriormente mencionado, no se presentaron otras dificultades en el estudio de investigación.

### **1.7. Viabilidad de la investigación.**

En cuanto a la disponibilidad de recursos financieros, la investigación fue viable porque los costos derivados de la planificación, ejecución y presentación del estudio fueron asumidos de manera integral por la tesista responsable de la investigación.

En relación a la disposición de recursos humanos, el estudio fue viable porque contó con el apoyo de diversas especialistas y profesionales capacitados (asesores metodológicos, encuestadores, estadista, literato, etc.) quienes guiaron en el desarrollo de las diversas etapas comprendidas en la ejecución de esta tesis de investigación.

Y por último, respecto a la disponibilidad de recursos materiales, la investigación fue viable porque se contó con todos los materiales logísticos necesarios para culminar de manera exitosa el presente estudio de investigación.

## CAPÍTULO II

### 2. MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación.

Respecto a la problemática en estudio, se pudieron identificar los siguientes antecedentes de investigación:

##### **A nivel internacional.**

En Colombia, en el 2016, Calderón<sup>18</sup> realizó el estudio titulado: “Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá”; con el objetivo de identificar los estilos de liderazgo de las enfermeras supervisoras y coordinadoras. El estudio fue de tipo descriptivo de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 163 enfermeras utilizando un cuestionario en la recolección de los datos. Los resultados que encontró fueron que el tipo de liderazgo que predominó en las enfermeras coordinadoras y supervisoras desde su percepción es el liderazgo transformacional con un promedio de 82,9%, resultados que coincidieron con la percepción de los colaboradores con un promedio de 67,7%; en segundo lugar, se encontró el liderazgo transaccional para las coordinadoras y supervisoras con un promedio de 81,5%, resultados que coincidieron con la percepción de los colaboradores quienes reportaron que se presenta con un promedio de 65,8% y en tercer lugar, el liderazgo correctivo evitador que obtuvo desde la percepción de las coordinadoras un promedio de 47,8% y desde la percepción de los colaboradores un promedio de 45,7%. Concluyendo que el estilo de liderazgo que



predominó en las enfermeras coordinadoras y supervisoras fue el liderazgo transformacional.

En Chile, en el 2015, Cárcamo y Rivas<sup>19</sup> realizaron el estudio titulado: “Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile”; con el objetivo de conocer el estilo de liderazgo que ejercen enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisoras(es). El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal; la muestra está constituida por 165 profesionales de enfermería del área adulto-pediátrico, utilizando un cuestionario de liderazgo multifactorial en la recolección de los datos. Los resultados que encontraron fueron que el 85,5% fueron del género femenino, el 64,3% desempeñaron funciones asistenciales; asimismo, evidenció que las enfermeras asistenciales desarrollaron en menor grado los estilos transformacional y transaccional. Por el contrario, aquellas enfermeras del área docente y supervisión utilizaron el liderazgo transaccional. Concluyendo que se identificó el predominio del liderazgo transaccional en enfermeras(os) docentes y supervisoras(es), que afecta el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo transformador esencial para una gestión del cuidado de calidad.

En México, en el 2013, Pérez<sup>20</sup> presentó la investigación titulada: “Estilos de liderazgo de enfermeras jefes de piso en una Institución de Seguridad Social 2011”; con el objetivo de identificar estilos de liderazgo de enfermeras jefes de piso. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal; la muestra estuvo conformada por 89 enfermeras jefes, utilizando una encuesta y un cuestionario en la

recolección de los datos. Los resultados que encontró fueron que el estilo de liderazgo predominante fue persuadir, posteriormente ordenar y no se identificó delegar; las enfermeras mujeres emplearon persuadir, los enfermeros hombres emplearon persuadir y ordenar; en los jefes de piso de los servicios de quirófano, tococirugía, así como los que tenían grado de maestría, su estilo de liderazgo fue persuadir seguido de ordenar. Concluyendo que el estilo de liderazgo que predominó estuvo orientado a equilibrar la tarea y la relación, dado que el líder se desarrolla en cuanto a cómo es y actúa el grupo.

#### **A nivel Nacional.**

En Lima, en el 2017, Cainicela y Palomino<sup>21</sup> realizaron la tesis titulada: “Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de Enfermería del Pabellón B Del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”; con el objetivo de establecer el liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de Enfermería. El estudio fue de tipo analítico, observacional, prospectivo, de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 147 enfermeras, utilizando un cuestionario de liderazgo en la recolección de los datos. Los resultados que encontraron fueron que la mayoría de las Jefas de servicios de Enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen desarrollaron un liderazgo interpersonal moderado 77,8%; y el 75,5% de las enfermeras asistenciales percibieron el clima organizacional por mejorar. Concluyendo que el liderazgo interpersonal de las enfermeras

jefes no influye de manera significativa en el clima organizacional en los servicios de enfermería del pabellón B del Hospital Almenara Irigoyen.

En Lima, en el 2016, Quintana<sup>22</sup> realizó la investigación titulada: “Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016”; con el objetivo de determinar la relación de los estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras asistenciales. El estudio fue de tipo descriptivo, observacional, prospectivo, de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 85 licenciadas en Enfermería, utilizando una encuesta en la recolección de los datos. Los resultados que encontró fueron que 38,8% tuvieron de 30 a 39 años de edad, 94,1% fueron del género femenino, 43,5% tuvieron como formación académica el grado de licenciado(a); en cuanto a los estilos de liderazgo, se identificó que el estilo de liderazgo transformacional, el 49,4% tuvieron un nivel alto de liderazgo; respecto al liderazgo transaccional, el 49,4% presentaron un nivel alto de liderazgo; y en cuanto al liderazgo Laissez Faire, se encontró que el 51,8% presentaron un nivel moderado de liderazgo; en cuanto a los valores laborales, se presentó en un nivel alto en un 21,2%. Concluyendo que los estilos de liderazgo se relacionan con los valores laborales en las enfermeras en estudio.

En Arequipa, en el 2016, Quenta y Silva<sup>23</sup> realizaron la investigación titulada: “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa – 2016”; con el objetivo de establecer la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral en enfermeras asistenciales. El estudio fue de tipo

analítico, prospectivo, observacional de corte transversal; la muestra estuvo conformada por 153 enfermeras, utilizando un cuestionario en la recolección de los datos. Los resultados que encontraron fueron que el 33,9% tuvieron de 56 a 65 años de edad, 99,3% fueron del género femenino; 56,8% estuvieron casados; 71,9% tuvieron el grado de especialistas; 72,6% fueron nombrados. Respecto a los estilos de liderazgo, el 74,5% identificaron el estilo de liderazgo transaccional; 19,6% percibieron el liderazgo transformacional 5,9% identificaron el liderazgo Laissez Faire; respecto a la satisfacción laboral, el 52,9% estuvieron moderadamente satisfechas. Concluyendo que los estilos de liderazgo se relacionan con la satisfacción laboral de las enfermeras en estudio.

En Lima, en el 2015, Quispe<sup>24</sup> presentó estudio titulado: “Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014”; con el objetivo de determinar la opinión que tienen los enfermeros sobre los estilos de liderazgo que desarrollan los jefes de los servicios de Medicina. El estudio fue de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo; la muestra estuvo conformada por 22 licenciadas en Enfermería; utilizando una escala de liderazgo en la recolección de los datos. Los resultados que encontró fueron que el 72,0% de profesionales de Enfermería opinaron que el estilo de liderazgo era medianamente favorable y el 28% lo consideró como desfavorable; en relación a las características del estilo de liderazgo de la enfermera jefe, identificó que en las dimensiones motivación (53%), recompensa (87%) y empatía (87%) fueron medianamente favorables; mientras que

en las dimensiones trabajo en equipo (93%), influencia del líder (73%), estímulo intelectual (93%), escucha activa (93%), y frecuencia de supervisión (80%) fueron considerados desfavorables. Concluyendo que el personal de enfermería opina que el estilo de liderazgo del enfermero jefe del servicio de medicina es medianamente favorable.

En Chiclayo, en el 2013, Niquén y Zapata<sup>25</sup> realizaron el estudio titulado: “Percepciones de enfermeras asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio, Hospital Nacional – EsSalud. Chiclayo – Perú, 2013”; con el objetivo de identificar, describir y analizar las percepciones de las enfermeras asistenciales sobre el rol gerencial de las enfermeras jefes de servicio. La investigación fue de tipo cualitativa, observacional, prospectiva; la muestra estuvo conformada por 10 enfermeras asistenciales utilizando una entrevista semiestructurada a profundidad en la recolección de los datos. Los resultados que encontraron fueron que el 70% de las enfermeras asistenciales identificaron una variedad de carencias en la gestión de las enfermeras jefes de los servicios investigados; enfatizando el liderazgo ausente, la incorrecta provisión de insumos, así como imperceptible práctica de habilidades sociales; también se identificó que el 60% de enfermeras percibieron incompatibilidad en la interacción asertiva con sus subordinados al no saber escuchar, ejerciendo un poder autócrata, y con ausencia de empatía; el 50% de las enfermeras asistenciales se sintieron complacidas con las manifestaciones de satisfacción del paciente, sin embargo, consideraron que ello fue resultado de su esfuerzo y no del rol gestor de la enfermera jefe. Concluyendo que las enfermeras

asistenciales percibieron que el rol gerencial de las enfermeras jefes se caracterizó por la falta de liderazgo, inadecuada gestión de recursos humanos, sobrecarga laboral y deficiente práctica de habilidades sociales.

### **A nivel local**

En Huánuco, en el 2017, Tucto<sup>26</sup> realizó el estudio titulado: “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares, Huánuco 2017”; con el objetivo de determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería. El estudio fue de tipo cuantitativo, prospectivo, analítico, transversal, observacional, con diseño correlacional, realizado en 49 enfermeros, quienes previo consentimiento, respondieron una guía de entrevista y las escalas de liderazgo y compromiso organizacional en la recolección de los datos. Los resultados que encontró fueron que el ejercicio del estilo de liderazgo de los jefes de servicio, fue percibida como “favorable” por el 42,4% (21), y “medianamente favorable” por 49,5% (24). El nivel de compromiso organizacional fue percibido de nivel alto por 51,7% (25) y de nivel regular por un 36,7% (16). El análisis entre: estilo de liderazgo y compromiso organizacional normativo, determinó relación estadísticamente significativa ( $p = 0,006$ ), con lo que se determinó que a medida que se incrementa el ejercicio del estilo de liderazgo, lo hace el compromiso organizacional normativo. Al analizar las variables: estilo de liderazgo y compromiso organizacional afectivo y continuo se determinó correlación ínfima [ $p = 0,48$ ] y ( $p = 0,97$ ) respectivamente, siendo no

significativo, por lo que se aceptó la hipótesis nula. Concluyendo que no hubo correspondencia entre el ejercicio del estilo de liderazgo y el compromiso organizacional percibida por los enfermeros, por lo que ameritaba aplicar estrategias de gestión del talento humano.

En Huánuco, en el 2017, Zambrano<sup>27</sup> presentó el estudio titulado: “Estilos de liderazgo de los profesionales de Enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la Red de Salud Huánuco 2016”; con el objetivo de determinar el estilo de liderazgo que más desarrollan los profesionales de enfermería de las áreas preventivo promocionales. El estudio fue de tipo descriptivo observacional, prospectivo, transversal; la muestra estuvo conformada por 56 profesionales de enfermería que laboran en las áreas preventivo promocionales, utilizando un cuestionario en la recolección de los datos. Los resultados que encontraron fueron que el 48,2% de los profesionales de enfermería desarrollaron el liderazgo transformacional ( $p < 0,041$ ) que significa que se relacionaron con el desarrollo de algún tipo de liderazgo, mientras que el liderazgo transaccional ( $p < 0,212$ ) y liderazgo correctivo/evitador ( $p < 0,813$ ) no se relacionaron. Concluyendo que el estilo de liderazgo utilizado por los profesionales de Enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco fue el liderazgo transformacional.

En Huánuco, en el 2016, Ortega<sup>28</sup> realizó la investigación titulada: “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco – 2016”; con el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño

laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia. El estudio fue de tipo descriptivo, observacional, transversal y prospectivo; la muestra estuvo conformada por 23 profesionales de Enfermería utilizando un cuestionario en la recolección de los datos. Los resultados fueron que encontró relación significativa entre el liderazgo autoritario ( $X^2 = 7,532$ ;  $p = 0,023$ ) y el liderazgo centrado en las tareas ( $X^2 = 4,756$ ;  $p = 0,029$ ). Además se encontró relación significativa entre el liderazgo autoritario con el desempeño administrativo ( $X^2 = 7,532$ ;  $p = 0,023$ ); se comprobó también una relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo ( $X^2 = 4,756$ ;  $p = 0,029$ ); el desempeño en docencia ( $X^2 = 4,756$ ;  $p = 0,029$ ). Concluyendo que hubo predominancia del liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas en la muestra en estudio.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Teoría del liderazgo transformacional.**

Esta teoría fue implementada por Bass<sup>29</sup>, quien estableció que el liderazgo transformacional se manifiesta cuando una determinada persona denominada como líder obtiene diversos efectos de sus subordinados, influenciando sobre ellos, promoviendo el desarrollo de grupos y organizaciones pues logra satisfacer de manera individual las necesidades de cada uno de sus subordinados y a su vez puede estimular intelectualmente a cada uno de ellos.

Según este enfoque teórico, el liderazgo transformacional se relaciona de manera directa con las necesidades humanas, situándose de forma específica en las áreas de autorrealización, autoestima y



crecimiento personal; donde los líderes, mediante la influencia que ejercen sobre sus subordinados, estimulando cambios en su visión que permiten que una persona deje de lado sus intereses individuales para buscar el interés colectivo; orientándose al logro de las metas y objetivos propuestos dentro de la organización<sup>30</sup>.

Esta teoría se relaciona con el presente estudio pues el liderazgo transformacional constituye una característica inherente de las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización que repercute en la percepción del comportamiento de liderazgo de los profesionales de Enfermería participantes del estudio.

#### **2.2.2. Teoría del liderazgo interpersonal.**

Según Fischman<sup>31</sup> las características del liderazgo representan un aspecto que tiene mucha importancia en la eficiencia y eficacia gerencial; reconociendo que las personas en sus dimensiones físicas, biológicas, psicológicas, sociales y culturales forman una unidad que se interrelaciona con su medio ambiente, moldeando así su personalidad y su comportamiento social.

Por ello, en esta teoría se enfatiza que el liderazgo se consigue cuando una persona domina la comunicación, aprende a dirigir a otros, trabaja en equipo y apoya a sus seguidores; estableciendo además que la mejor forma de difundir el conocimiento es mediante una buena comunicación y ello se logra cuando el líder sabe escuchar y expresarse de manera asertiva<sup>32</sup>.

Esta teoría se relaciona con el presente estudio pues el liderazgo y la comunicación son estrategias efectivas que permiten que los

profesionales de Enfermería promuevan el mejoramiento de la gestión del cuidado en el ámbito organizacional.

### **2.3. Definiciones conceptuales.**

#### **2.3.1. Definición de Liderazgo.**

Según Quispe<sup>33</sup>, el liderazgo constituye aquel proceso por medio del cual una determinada persona tiene la capacidad de influir y motivar a sus subordinados para que contribuyan a conseguir los objetivos institucionales establecidos; permitiendo gestionar, tomar la iniciativa, promoviendo, incentivando y evaluando el trabajo en equipo.

Al respecto, Gómez<sup>34</sup> expresa que el liderazgo es aquel proceso mediante el cual una persona considerada como líder por medio de su interacción e influencia sobre un grupo de personas; y su capacidad de creatividad, trabajo en equipo y proactividad es capaz de conseguir los objetivos y metas que comparte de manera inherente con los trabajadores de la organización.

Al respecto, Tannenbaum, Weschler y Massarik<sup>35</sup> definen el liderazgo como la influencia personal que se ejerce en una determinada situación y que es dirigida a través del proceso de comunicación, con la finalidad de conseguir una o varias metas específicas.

Por su parte Robbins<sup>36</sup> establece que el liderazgo representa un proceso de influencia donde un individuo mediante sus actividades acciones, facilitan el cumplimiento de una visión o un conjunto de objetivos y metas.

Koontz<sup>37</sup> menciona que liderazgo constituye el arte o proceso de influir en las personas para que de manera voluntaria y con entusiasmo se esfuercen para el cumplimiento de metas grupales

### **2.3.2. Características del liderazgo.**

Según Fischman<sup>38</sup> las principales características que se manifiestan en un líder son las siguientes:

- a) Responsabilidad.-** Representa la capacidad de la personas de asumir responsabilidades; debido a que dentro de sus funciones toman la iniciativa, planifican y realizan las actividades necesarias para el logro de los objetivos propuestos; asumiendo a su vez la responsabilidad por las decisiones tomadas.
- b) Visión.-** Representa la capacidad que se tiene de organizar las decisiones y elegir la más adecuada para conseguir un objetivo determinado.
- c) Influencia.-** Es la capacidad de someter a otras personas para poder cambiar su conducta y su pensamiento.
- d) Motivación.-** Consiste en conseguir el compromiso y energía necesaria para poder conseguir los objetivos y metas de manera adecuada.
- e) Confianza.-** Representa la capacidad de crear seguridad en otras personas para lograr las metas deseadas<sup>39</sup>.

### **2.3.3. Comportamiento de liderazgo en Enfermería.**

Según la Real Academia Española<sup>40</sup>, el comportamiento constituye la manera de actuar que tiene una persona frente a una determinada situación; es decir, representa la forma de proceder que

tiene un individuo frente a los diversos estímulos que reciben del ambiente físico y social en el que se desenvuelven.

Según referencias citadas por Quispe<sup>41</sup>, el comportamiento de liderazgo en Enfermería representa el conjunto de cualidades, formas de actuar y características actitudinales y personales que tiene una persona considerada como enfermera líder basada en la estimulación intelectual, carisma, consideración individualizada y la motivación para guiar y servir de prototipo o modelo a otros enfermeros en el contexto de la salud asistencial.

Al respecto, Fiedler<sup>42</sup> define el comportamiento de liderazgo como un conjunto de características de la personalidad que nace como consecuencia de las necesidades y motivaciones del líder; y que son satisfechas mediante la adopción de una determinada conducta.

Por su parte Quispe<sup>43</sup> señala que el comportamiento de liderazgo comprende el conjunto de características físicas, actitudinales y personales que presenta una persona considerada como líder relacionado a aspectos tales como la motivación, carisma, consideración individualizada y estímulo intelectual para servir de guía y modelo a los profesionales de Enfermería en el contexto asistencial.

#### **2.3.4. Dimensiones del comportamiento de liderazgo en Enfermería.**

Según referencias bibliográficas citadas por Quispe<sup>44</sup>, las dimensiones del comportamiento de liderazgo en Enfermería son las siguientes:

##### **2.3.4.1. Frecuencia de supervisión.**

Según Balderas<sup>45</sup>, la supervisión es definida como el proceso de dirección democrática que dirige las acciones y esfuerzos realizados por el supervisor o líder de trabajo para el cumplimiento de los objetivos institucionales u organizacionales a través del desarrollo de las potenciales, capacidades y destrezas del personal supervisado.

Por su parte, Tucto<sup>46</sup> menciona que la frecuencia de supervisión constituye el número de veces que una persona ejerce las actividades de liderazgo, gestión, dirección y control de cada una de las actividades de Enfermería con la finalidad de mejorar las condiciones laborales, garantizar una calidad de atención y mejorar el cuidado holístico de Enfermería en el contexto asistencial.

#### **2.3.4.2. Motivación.**

Según fuentes citadas por Vásquez<sup>47</sup>, la motivación en el contexto laboral representa la predisposición que tiene una persona para realizar un esfuerzo de tipo sostenido para conseguir los objetivos y metas institucionales.

Al respecto, Quispe<sup>48</sup> menciona que la motivación incluye todos los aspectos conscientes e inconscientes, asociados a la percepción y conocimientos de los individuos y del medio ambiente que los rodea y que los impulsa al cumplimiento de las metas personales y de los objetivos institucionales en el ámbito asistencial.

#### **2.3.4.3. Recompensa.**

Según Chiavenato<sup>49</sup>, la recompensa en el contexto laboral constituye los premios, gratificaciones, promociones, oportunidades

de capacitación y otros incentivos laborales orientados a mejorar la satisfacción y desempeño de los trabajadores.

Al respecto García, Posada y Hernández<sup>50</sup> señalan que la recompensa en las organizaciones contribuyen a la implementación de estrategias que permiten dan forma al comportamiento de las personas y del grupo organizacional; mencionando además que si los planes de recompensa son diseñados de manera adecuada por las personas encargadas del liderazgo o gerencia, van a ser congruentes con los objetivos de la estructura organizacional; motivando a los empleados para que orienten su desempeño laboral hacía la consecución de las metas y objetivos organizacionales.

#### **2.3.4.4. Escucha activa.**

Según Subiela, Abellón, Celdrán, Manzanares y Satorres<sup>51</sup>, la escucha activa representa un elemento trascendental en la comunicación eficaz, refiriéndose desde el punto de vista del comportamiento de liderazgo a la habilidad y capacidad que tiene una persona de escuchar no sólo lo que la persona se encuentra expresando de manera directa, sino también las ideas, pensamientos y sentimientos que rodean a lo que se está indicando; dándoles importancia a los elementos verbales y no verbales para demostrar que se le da importancia respectiva y fundamentalmente que se tiene en cuenta sus opiniones.

Por su parte García, Posada y Hernández<sup>52</sup> establecen que la escucha activa es aquella característica del comportamiento de liderazgo que implica realizar un esfuerzo físico y mental para

conseguir de manera adecuada la totalidad del mensaje recibido, interpretando correctamente el significado del mismo mediante la comunicación verbal, el lenguaje corporal y tono de voz adecuado, expresando a quien dirige el mensaje, mediante el proceso de realimentación lo que se ha comprendido del mismo.

#### **2.3.4.5. Valores adecuados.**

Según Jiménez<sup>53</sup>, los valores constituyen todos aquellos principios que permiten orientar las conductas y comportamientos en la búsqueda de la realización personal; siendo consideradas también como todas las creencias fundamentales que ayudan a las personas a apreciar, elegir y preferir algunas cosas en lugar de otras; constituyéndose en fuentes de plenitud y satisfacción personal.

Por su parte, según fuentes citadas por Torres, Placeres y Herrera<sup>54</sup> establecen que los valores en el contexto organizacional se consideran muy importantes porque permiten que los integrantes de la organización se interrelacionen adecuadamente, se desempeñen mejor, tengan una mayor coordinación, planifiquen mejor, consigan con eficacia y eficiencia sus objetivos institucionales, y desarrollen una mejor conciencia práctica de la dirección y propósitos de la organización.

Mientras que Ramio<sup>55</sup> enfatiza que la entidad profesional se configura mediante la práctica de los valores y actitudes adoptadas, que junto a sus habilidades y conocimiento abstracto, brinda su aporte profesional a la sociedad; mencionando además que para realizar el análisis de la identidad del profesional de Enfermería es

primordial profundizar respecto a la práctica de sus valores personales e institucionales en los establecimientos de salud.

#### **2.3.4.6. Estímulo intelectual.**

Según Ramos<sup>56</sup>, el estímulo intelectual es conceptualizado como el grado por medio del cual un líder estimula y motiva a cada uno de sus subordinados a razonar una y otra vez respecto a la manera como deben de hacer las cosas, promoviendo el uso de la inteligencia y del raciocinio para dar solución a los problemas que se presenten en la organización.

Por ello, Tucto<sup>57</sup> señala que los líderes deben estimular a sus trabajadores a ser creativos e innovadores, solicitando su punto de vista y opiniones en la solución de los problemas; sin enjuiciar su aporte ni criticar sus errores en público; por lo que el líder debe centrar su atención en el pensamiento estratégico y en las actividades intelectuales de sus subordinados; por ello, mediante el estímulo intelectual el líder busca la modificación de la conciencia de sus trabajadores en la presencia de problemas institucionales y los empodera en la búsqueda de solución frente a los mismos.

#### **2.3.4.7. Capacidad resolutive.**

Según menciona Arana<sup>58</sup>, una de las características y destrezas principales de un líder lo representa el nivel de capacidad para dar solución a los problemas o cualquier acontecimiento de tipo complejo que se presente en la organización; y donde el proceso de resolución de problemas se relaciona de manera directa con la toma de decisiones realizada de manera adecuada, correcta y oportuna;



teniendo en consideración que desde la perspectiva práctica del liderazgo, las situaciones problemáticas forman parte de los escenarios que un líder tiene que afrontar tomando decisiones asertivas para dar solución a los problemas presentados.

#### **2.3.4.8. Influencia del líder.**

Según Bernardino<sup>59</sup> una persona que se considera líder es aquella que es capaz de realizar las cosas y actividades de manera correcta, teniendo en cuenta los objetivos comunes de la organización y de sus trabajadores; debido a que los líderes influyen sobre el comportamiento de otras personas, haciendo uso de su capacidad para darles orientación y convencerlos para que lo realicen de manera adecuada.

#### **2.3.4.9. Empatía.**

Según Roca<sup>60</sup>, la empatía representa la capacidad que tiene un líder para ponerse en el lugar de sus subordinados y considerar los aspectos desde un determinado punto de vida, considerando también sus sentimientos, comprendiendo y considerando sus puntos de vista en la solución de los problemas que se presentan en el área asistencial.

Por su parte, Balart<sup>61</sup> menciona que la empatía constituye la capacidad de comprender los sentimientos, problemas y necesidades, de los demás, colocándose en su lugar; refiriendo además que un líder empático desarrolla la capacidad y destreza intelectual de percibir la manera que siente la otra persona, facilitando

la comprensión e interrelación entre ambos, en la búsqueda de un beneficio mutuo.

#### **2.3.4.10. Trabajo en equipo.**

Según Tucto<sup>62</sup>, el trabajo en equipo representa una técnica de trabajo colectivo, donde los miembros del equipo intercambian sus experiencias, respetando sus funciones y roles para la consecución de una meta común al realizar una labor conjunta, donde cada una de las actividades y funciones que desarrollan sus integrantes son integradas mediante la planificación conjunta de tareas y objetivos.

En esta perspectiva, Figueroa y Muñoz<sup>63</sup> señalan que el trabajo en equipo implica la presencia de diversas disciplinas y vivencias, que de manera integral permiten realizar la planificación de actividades, un planteamiento de metas y objetivos comunes, estimulando la responsabilidad en la consecución de los resultados, que además permite que los integrantes de la organización desarrollen un sentido de pertinencia e identificación institucional, percibiendo que su trabajo es apreciado y por ende representa una contribución específica y determinada en la calidad de atención asistencial en salud.

Según referencias citadas por Cainicela y Palomino<sup>64</sup> el trabajo en equipo implica adquirir un conjunto de habilidades y destrezas como el manejo de conflictos, manejo de la comunicación interpersonal, aprendizaje en equipo, asignación de prioridades entre otras habilidades que permiten conseguir el empoderamiento

de todos los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **2.3.5. Comportamiento de liderazgo en las enfermeras jefes.**

Según Quispe<sup>65</sup>, el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes constituye un aspecto importante dentro del desempeño de la labor profesional de Enfermería; constituyéndose en un proceso interactivo que permite mejorar las condiciones de vida y salud de la población y el logro de los objetivos propuestos en la prestación de servicios de salud, favoreciendo su desarrollo profesional, social y organizacional en el ámbito profesional.

Por ello, De Assis y Fávero<sup>66</sup> enfatizan en que los profesionales de Enfermería que se constituyen como líderes y a la vez ocupan un cargo directivo o administrativo, deben desempeñar sus funciones de la mejor manera posible; resaltando la importancia del ejercicio del liderazgo en Enfermería como una necesidad para fortalecer el trabajo en equipo, resaltando las competencias individuales, haciendo que cada miembro de la organización reconozca la importancia y significado de su labor.

### **2.3.6. Percepción de los profesionales de Enfermería sobre el comportamiento de liderazgo de la enfermera jefe.**

Según Bruning<sup>67</sup>, la percepción constituye un proceso cognitivo mediante el cual las personas toman conciencia de lo que ocurre en su interior y en el medio ambiente; dependiendo de las características del individuo que lo percibe y de sus conocimientos, emociones, actitudes e intereses.

Por su parte Taylor y Fischer<sup>68</sup> mencionan que la percepción es un proceso psicológico a través del cual el individuo le brinda de significado al medio ambiente que lo rodea.

Mientras que Allport<sup>69</sup> establece que la percepción es el proceso epistémico de la cognición basada en el reconocimiento, interpretación y elaboración de juicios asociados a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social.

Por ello, en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización, la percepción que ellos tienen respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes puede ser definido conceptualmente como un proceso mental que permite a los enfermeros(as) asistenciales evaluar la forma y características particulares que tienen las enfermeras jefas de dirigir al personal de salud que encuentra a su cargo, en los aspectos relacionados a la frecuencia de supervisión, motivación, empatía, trabajo en equipo, valores adecuados, influencia del líder, capacidad resolutive, estímulo intelectual, escucha activa y recompensa; determinando si el comportamiento de liderazgo es adecuado o no, y también si se encuentra encaminado a conseguir el logro de los objetivos institucionales, con la consecuente satisfacción del personal de salud y del público usuario<sup>70</sup>.

## **2.4. Hipótesis.**

### **2.4.1. Hipótesis general**

**Hi:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de

hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017, es favorable.

**Ho:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017, es desfavorable.

**Ha:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017, es medianamente favorable.

#### **2.4.2. Hipótesis específicas**

**Hi<sub>1</sub>:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de la supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho<sub>1</sub>:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de la supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Hi<sub>1</sub>:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de la supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi<sub>2</sub>:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho2:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha2:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi3:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho3:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha3:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi4:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho4:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha4:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi5:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho5:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha5:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi6:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho6:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha6:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi7:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho7:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha7:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi8:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho8:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha8:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi9:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.

**Ho9:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha9:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.

**Hi10:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.



**Ho<sub>10</sub>:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.

**Ha<sub>10</sub>:** El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable

## **2.5. Variables.**

### **2.5.1. Variable Principal.**

Comportamiento de liderazgo de las Enfermeras Jefes.

### **2.5.2. Variables de caracterización**

- **Características demográficas:**
  - Edad.
  - Género.
- **Características sociales:**
  - Estado civil.
  - Religión.
- **Características laborales:**
  - Servicio donde labora.
  - Tiempo de ejercicio de carrera profesional.
  - Condición laboral.
- **Características de formación académica:**
  - Grado de formación académica.
  - Universidad de egreso.
- **Datos informativos:**
  - Asistencia a cursos de liderazgo.

- Tenencia de cargos directivos.
- Pertenencia a sindicatos.

## 2.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE PRINCIPAL</b>				
<b>Comportamiento de liderazgo de la Enfermera Jefe</b>	Frecuencia de supervisión	Categórica	<b>Favorable:</b> 11 a 15 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 6 a 10 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 5 puntos	Ordinal Politómica
	Motivación	Categórica	<b>Favorable:</b> 11 a 15 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 6 a 10 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 5 puntos	Ordinal Politómica
	Recompensa	Categórica	<b>Favorable:</b> 5 a 6 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 3 a 4 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 2 puntos	Ordinal Politómica
	Escucha activa	Categórica	<b>Favorable:</b> 15 a 21 puntos.	Ordinal Politómica

			<b>Medianamente Favorable:</b> 8 a 14 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 7 puntos	
	Valores adecuados	Categórica	<b>Favorable:</b> 19 a 27 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 10 a 18 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 9 puntos	Ordinal Politómica
	Estímulo Intelectual	Categórica	<b>Favorable:</b> 9 a 12 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 5 a 8 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 4 puntos	Ordinal Politómica
	Capacidad resolutiva	Categórica	<b>Favorable:</b> 17 a 24 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 9 a 16 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 8 puntos	Ordinal Politómica
	Influencia del líder	Categórica	<b>Favorable:</b> 13 a 18 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 7 a 12 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 6 puntos	Ordinal Politómica

	Empatía	Categórica	<b>Favorable:</b> 5 a 6 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 3 a 4 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 2 puntos	Ordinal Politómica
	Trabajo en equipo	Categórica	<b>Favorable:</b> 9 a 12 puntos. <b>Medianamente Favorable:</b> 5 a 8 puntos. <b>Desfavorable:</b> 0 a 4 puntos	Ordinal Politómica
<b>VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN</b>				
<b>Características Demográficas</b>	Grupo Etéreo	Numérica	Adulto Joven Adulto Maduro Adulto Mayor	De razón
	Género	Categórica	Masculino Femenino	Nominal Dicotómica
<b>Características Sociales</b>	Estado Civil	Categórica	Soltero(a) Casado(a) Conviviente Separado(a) Viudo(a)	Nominal Politómica
	Religión	Categórica	Católica Evangélica Mormón Otros	Nominal Politómica
<b>Características Laborales</b>	Servicio donde labora	Categórica	Neonatología Pediatría Cirugía	Nominal Dicotómica

			Sala de Operaciones Medicina Ginecología Cuidados Intensivos	
	Tiempo de ejercicio profesional	Categórica	En años	De razón
	Condición Laboral	Categórica	Nombrado Contratado	Nominal Dicotómica
<b>Características de formación académica</b>	Grado de formación académica	Categórica	Licenciado Especialista Maestría Doctorado	Nominal Politómica
	Universidad de Egreso	Categórica	Universidad Nacional Hermilio Valdizán Universidad de Huánuco Otros	Nominal Politómica
<b>Datos Informativos.</b>	Asistencia a cursos de liderazgo	Categórica	Si asiste No asiste	Nominal Dicotómica
	Tenencia de cargo directivo	Categórica	Si tuvo No tuvo	Nominal Dicotómica
	Pertenencia a sindicatos	Categórica	Si pertenece No pertenece	Nominal Dicotómica

## CAPÍTULO III

### 3. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo de estudio.

Según el tipo de intervención, la investigación fue de tipo observacional, debido a que no hubo intervención alguna por parte de la investigadora responsable del estudio, y los resultados obtenidos reflejaron adecuadamente el comportamiento del liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.

De acuerdo a la planificación de la toma de los datos, fue de tipo prospectivo, porque los datos fueron recolectados durante la aplicación de los instrumentos de investigación a través de una fuente primaria de información representada en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización en estudio.

Según el número de mediciones de las variables, fue de tipo transversal, porque la variable fue medida en una sola ocasión y en un periodo de tiempo y espacio determinado.

Y por último, según el número de variables de interés, el estudio fue de tipo descriptivo, porque se estudió la variable principal a través de un análisis estadístico de tipo univariado, donde se puso a prueba las hipótesis de investigación planteadas inicialmente de acuerdo a las características inherentes del comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio de investigación.

### 3.1.1. Enfoque.

El enfoque del presente estudio pertenece al de tipo cuantitativo, pues se basó en la medición del comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano durante el año 2017, fundamentándose en la aplicación de los instrumentos y el uso de fórmulas estadísticas para poner a prueba las hipótesis de investigación planteadas inicialmente; y mediante ello dar a conocer la realidad evidenciada en el contexto de estudio.

### 3.1.2. Alcance o nivel.

El presente estudio pertenece al nivel descriptivo, puesto que su propósito principal será determinar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano durante el año 2017.

### 3.1.3. Diseño.

El diseño de esta investigación es el de tipo descriptivo simple, como se presenta a continuación:

#### DIAGRAMA:



Dónde:

$n_1$  = Muestra de profesionales de Enfermería.

$O_1$  = Descripción del comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes.

## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1. Población.**

La población estuvo conformada por todos los profesionales de Enfermería que estuvieron trabajando en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco durante el periodo de recolección de datos; que según datos proporcionados por la jefatura de la oficina de personal de esta institución, fueron en total 82 profesionales de Enfermería que estuvieron laborando en los servicios de hospitalización durante la ejecución del presente estudio de investigación.

**a) Criterios de inclusión.-** Se incluyeron en el estudio a los profesionales de Enfermería que:

- Estuvieron laborando en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán durante el proceso de recolección de datos.
- Tuvieron más de un año laborando en la institución en estudio.
- Aceptaron participar de manera voluntaria del estudio de investigación, a través de la firma del consentimiento informado.

**b) Criterios de exclusión.-** No se incluyeron en el estudio a los profesionales de Enfermería que:

- No estuvieron presentes durante la aplicación de los instrumento de investigación, porque estuvieron de vacaciones, o con licencia por enfermedad, maternidad u otras causas.



- Estuvieron desempeñando el cargo de enfermeras jefes en los servicios de hospitalización.
- Estuvieron laborando en los servicios de Emergencias y de Consultorios Externos.
- Estuvieron realizando pasantías en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.
- Estuvieron realizando labores meramente directivas o administrativas en el servicio en estudio.
- Dejaron de laborar en la institución en estudio durante la aplicación de los instrumentos de investigación.
- No aceptaron participar del estudio de investigación (se rehusaron a firmar el consentimiento informado).
- No concluyeron con el llenado de las respuestas de los instrumentos de recolección de datos en un 100%.

**c) Ubicación en el espacio:** El estudio se realizó en las instalaciones del Hospital Regional de Contingencia Hermilio Valdizán Medrano, ubicado en la localidad de La Esperanza, distrito de Amarilis, provincia y departamento de Huánuco.

**d) Ubicación en el tiempo:** El presente estudio de investigación se realizó durante los meses de Noviembre a Diciembre del año 2017.

### **3.2.2. Muestra.**

Por ser una población pequeña se utilizó el método de población muestral, incorporando como muestra de estudio a todos los profesionales de Enfermería que laboraron en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán durante el

proceso de recolección de datos, los cuales como se mencionó anteriormente fueron en total 82 profesionales de Enfermería que laboraron en el ámbito de estudio.

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

#### **3.3.1. Para la recolección de datos.**

##### **a) Técnicas.**

Las técnicas usadas en esta investigación fueron la entrevista y la encuesta que permitió obtener información adecuada y relevante respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano.

##### **b) Instrumentos.**

Los instrumentos que fueron empleados dentro de la presente investigación son:

- **Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).-**

Este instrumento permitió conocer las características generales de los profesionales de Enfermería participantes del estudio de investigación; estuvo constituida por 12 preguntas divididas en 5 dimensiones: características demográficas con 2 reactivos (grupo etáreo y género); características sociales con 2 reactivos (estado civil y religión), características laborales con 3 reactivos (servicio donde labora, tiempo de ejercicio de carrera profesional y condición laboral); características de formación académica con 2 reactivos (formación académica y universidad de egreso) y datos informativos con 3 reactivos (asistencia a cursos de liderazgo, ocupación de

cargo directivo durante los últimos tres meses y pertenencia a algún sindicato).

- **Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**- Este instrumento fue una escala de tipo Lickert elaborada por Quispe en su tesis de investigación; y en el presente estudio fue utilizado para identificar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; estuvo constituido por 52 reactivos clasificados en 10 dimensiones: frecuencia de supervisión (5 reactivos), motivación (5 reactivos), recompensa (2 reactivos), escucha activa (7 reactivos), valores adecuados (9 reactivos), estímulo intelectual (4 reactivos), capacidad resolutive (8 reactivos), influencia del líder (6 reactivos) y empatía (2 reactivos), trabajo en equipo (4 reactivos).

Este instrumento presentó preguntas con alternativas de respuestas de tipo politómicas con diferentes grados de categorización (nunca, a veces, casi siempre y siempre) y la baremación de las respuestas se realizó asignando las siguientes puntuaciones: nunca = 0 puntos; a veces = 1 punto; casi siempre = 2 puntos; y siempre = 3 puntos; y la valoración de los ítems se realizó de acuerdo a la respuesta que se consideró como comportamiento de liderazgo favorable, medianamente favorable y desfavorable respectivamente.

La medición para la variable comportamiento de liderazgo se realizó de la siguiente forma: comportamiento de liderazgo favorable = 105 a 156 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente

favorable = 53 a 104 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 52 puntos.

Respecto a la evaluación por dimensiones, en la dimensión frecuencia de supervisión, la medición se realizó del siguiente modo: comportamiento de liderazgo favorable = 11 a 15 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 6 a 10 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 5 puntos.

En la dimensión motivación, la medición de la variable se estableció del siguiente modo: comportamiento de liderazgo favorable = 11 a 15 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 6 a 10 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 5 puntos.

En la dimensión recompensa, la medición de la variable se ejecutó de la siguiente manera: comportamiento de liderazgo favorable = 5 a 6 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 3 a 4 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 2 puntos.

En la dimensión escucha activa, la medición de la variable se realizó de la siguiente forma: comportamiento de liderazgo favorable = 15 a 21 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 8 a 14 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 7 puntos.

En la dimensión valores adecuados, la medición de la variable se realizó del siguiente modo: comportamiento de liderazgo favorable = 19 a 27 puntos, comportamiento de liderazgo

medianamente favorable = 10 a 18 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 9 puntos.

En la dimensión estímulo intelectual, la medición de la variable se estableció de la siguiente manera: comportamiento de liderazgo favorable = 9 a 12 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 5 a 8 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 4 puntos.

En la dimensión capacidad resolutive, la medición de la variable se ejecutó de la siguiente forma: comportamiento de liderazgo favorable = 17 a 24 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 9 a 16 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 8 puntos.

En la dimensión influencia del líder, la medición de la variable se realizó del siguiente modo: comportamiento de liderazgo favorable = 13 a 18 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 7 a 12 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 6 puntos.

En la dimensión empatía, la medición de la variable se estableció de la siguiente manera: comportamiento de liderazgo favorable = 5 a 6 puntos, comportamiento de liderazgo medianamente favorable = 3 a 4 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 2 puntos.

Y por último, en la dimensión trabajo en equipo la medición de la variable se ejecutó del siguiente modo: comportamiento de liderazgo favorable = 9 a 12 puntos, comportamiento de liderazgo

medianamente favorable = 5 a 8 puntos y comportamiento de liderazgo desfavorable = 0 a 4 puntos.

### c) Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Los instrumentos fueron sometidos a pruebas de validación cualitativas y cuantitativas; las cuales se describen a continuación:

- **Validez racional.-** Se recolectó de toda la información bibliográfica disponible respecto al comportamiento de liderazgo de la enfermera jefe en los servicios de hospitalización; las cuales fueron consultadas en las diversas fuentes bibliográficas disponibles afines a la problemática estudiada como libros, artículos científicos, tesis de investigación, etc; que permitieron certificar que los conceptos presentados en esta investigación no son vagos ni impreciso, sino que se encuentran respaldados por una sólida base teórica y conceptual de referencia.
- **Validez por jueces expertos.-** Se seleccionaron 04 jueces expertos, quienes evaluaron la objetividad, estructura, consistencia, estrategia, consistencia, pertinencia, vigencia, claridad y suficiencia de los ítems presentados en los instrumentos de recolección de datos, asegurando la representatividad de los resultados encontrados en esta investigación.

En general, todos los jueces expertos concordaron en que los ítems presentados en los instrumentos de recolección de datos estaban estructurados de forma clara, coherente y estaban orientados a conseguir el cumplimiento de los objetivos trazados

dentro de la investigación; y en forma específica las sugerencias, que de manera individual brindaron cada uno de ellos fueron:

**Experta N° 01: Lic. Mely Meleni Ruiz Aquino** (Especialista en Investigación); la experta consideró que los ítems eran adecuados para medir el comportamiento de liderazgo de la enfermera jefe, recomendando que se debía mejorar la denominación enfermeras por profesionales de Enfermería, recomendando después de ello su aplicación inmediata en la muestra en estudio.

**Experto N° 02: Mg. Wilmer Espinoza Torres** (Jefe de Recursos Humanos Centro de Salud Potracancha); el experto consideró que los ítems eran adecuados para medir la percepción del comportamiento de liderazgo, recomendando también su aplicación en la muestra previa aplicación de prueba piloto.

**Experto N° 03: Lic. Edson Meza Espinoza.** (Enfermero Asistencial Centro de Salud Carlos Showing Ferrari); el experto recomendó adicionar reevaluar la escala de percepción de comportamiento de liderazgo de acuerdo a la población a estudiar y posteriormente aplicar el instrumento de investigación en la muestra en estudio.

**Experta N° 04: Psic. Ingrid Ortega Torres.** (Psicóloga Clínica Centro de Salud Aparicio Pomares) la experta recomendó mejorar la redacción de algunas preguntas, y sustituir algunas terminologías por algunas más comprensibles, y que luego se podía aplicar los instrumentos de investigación en los profesionales de Enfermería en estudio.

- **Validez por aproximación a la población en estudio.-** Se realizó una prueba piloto, donde se identificaron inconvenientes de tipo ortográfico, terminologías poco entendibles, ambigüedad en la formulación de las preguntas presentadas los instrumentos de investigación; asimismo se realizó el control del tiempo necesario para la aplicación de cada encuesta y la estimación del presupuesto necesario para la realización del trabajo de campo propiamente dicho; esta prueba se realizó en las instalaciones del Hospital II EsSalud de Huánuco, considerando como muestra a 10 profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización de este establecimiento de salud, los cuales presentaron características similares a la muestra de profesionales de Enfermería en estudio, los cuales fueron seleccionados mediante el muestreo no probabilístico intencionado, para garantizar una mejor representatividad en los resultados de la presente investigación.
- **Validez por consistencia interna (confiabilidad).-** Se determinó el valor de confiabilidad del instrumento “Escala de percepción de liderazgo”; mediante el uso del coeficiente del alfa de Cronbach, por tratarse de un instrumento que presentó preguntas con alternativas de respuesta de tipo politómicas con diferentes grados de categorización, obteniéndose un valor de confiabilidad de 0,892, resultado que demostró que este instrumento tenía un nivel alto de confiabilidad, validando su uso en el proceso de recolección de datos.



### 3.3.2. Para la presentación de datos.

En el procesamiento y presentación de los resultados identificados en este estudio se consideraron las siguientes fases:

**a) Autorización.-** Se emitió un oficio dirigido al director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano solicitando la autorización respectiva para la aplicación de los instrumentos de investigación en la muestra de profesionales de Enfermería en estudio.

**b) Aplicación de instrumentos.-** En esta etapa se realizaron los siguientes procedimientos:

- Se recibió la autorización escrita emitida por el director del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco.
- Se coordinó con las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización, la programación de fechas de aplicación de los instrumentos de recolección de datos en la muestra en estudio.
- Se realizó la validez cualitativa y cuantitativa de los instrumentos de recolección de datos.
- Se recopiló los materiales logísticos necesarios para el proceso de recolección de datos de propiamente dicho.
- Se capacitaron a 2 encuestadores en los aspectos metodológicos y técnicos a seguir en la aplicación de los instrumentos de investigación.
- Se abordó a los profesionales de Enfermería en sus respectivos servicios de trabajo, y previo saludo respetuoso se les explicó el propósito y objetivos del estudio, solicitando que nos brinde un espacio de su tiempo después de sus labores cotidianas

para realizar la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

- Antes de la aplicación de los instrumentos de investigación, se solicitó a cada profesional de Enfermería que lea el consentimiento informado, y previa aceptación del mismo se realizó la aplicación de los instrumentos de investigación en la muestra en estudio.
- Se agradeció a cada uno de los profesionales de Enfermería por la colaboración brindada y se les entregó un pequeño presente en señal de agradecimiento por su participación en el estudio.
- También se agradeció a las Enfermeras Jefes de los servicios de hospitalización por las facilidades brindadas; y nos retiramos del hospital para realizar el procesamiento de los datos a través del análisis de gabinete respectivo.

**c) Revisión de los datos.-** Los instrumentos de recolección de datos fueron revisados de manera crítica y exhaustiva mediante el análisis de calidad de cada uno de ellos, donde mediante este procedimiento se verificó que todas las preguntas estuvieran respondidas en su totalidad y eliminando aquellas que fueron rellenadas de manera inadecuada.

**d) Codificación de los datos.-** Las respuestas obtenidas fueron codificadas transformándose en códigos numéricos cada una de las respuestas identificadas en los instrumentos de recolección de datos; teniendo en consideración las respuestas establecidas en la

revisión del marco teórico relacionado al comportamiento de liderazgo en los profesionales de Enfermería.

- e) **Procesamiento de los datos.**- Los resultados encontrados serán procesados de manera manual mediante la elaboración de una tabla matriz de base de datos física, que posteriormente fue trasladada a una hoja de cálculo del programa Excel 2016, para el análisis matemático respectivo; y finalmente fue trasladada a una base de datos del paquete estadístico IBM SSPS versión 23.0 para Windows.
- f) **Plan de tabulación de datos.**- Los resultados obtenidos en la investigación fueron tabulados en cuadros de frecuencias y porcentajes, para la parte descriptiva de la investigación; y en tablas de contingencia de doble entrada para la parte inferencial del estudio.
- g) **Presentación de datos.**- Se presentaron los datos en tablas académicas de acuerdo a las variables consideradas en el presente estudio, realizando el análisis e interpretación de los mismos de acuerdo al marco teórico correspondiente al comportamiento de liderazgo en el área de Enfermería.

### **3.3.3. Para el análisis e interpretación de datos.**

En el análisis e interpretación de los datos recolectados en el presente estudio, se consideraron las siguientes etapas:

- a) **Análisis descriptivo.**- Se describieron cada una de las características relacionadas al tipo de variables analizadas en el

estudio, las cuales por tratarse de variables meramente cualitativas se utilizaron solo las medidas de frecuencia y porcentaje.

**b) Análisis inferencial.-** Para realizar este tipo de análisis se realizaron los siguientes procedimientos: se realizó el análisis estadístico de cada una de las tablas inferenciales, comparando las frecuencias relativas en el grupo en estudio, profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán; para identificar la presencia de diferencias estadísticamente significativas en la comparación de frecuencias observadas respecto a la variable y dimensiones consideradas en esta investigación.

Por ello, para demostrar la significancia estadística de las frecuencias de esta investigación, se realizó un análisis estadístico de tipo univariado, mediante la prueba no paramétrica del Chi-Cuadrado de comparación de frecuencias para una sola muestra; considerando el valor de significación estadística  $p \leq$  de 0,05 como valor referencia para rechazar o aceptar cada una las hipótesis propuestas en el presente estudio de investigación.

**c) Consideraciones éticas de la investigación.-** En el presente estudio se consideró la aplicación de los principios bioéticos de Enfermería en materia de investigación que se detallan a continuación:

- **Beneficencia;** se respetó este principio porque en todas las etapas del estudio se buscó conseguir el bienestar de cada uno de los profesionales de Enfermería participantes de la investigación, permitiendo que, mediante los resultados del

estudio se puedan proponer estrategias de intervención encaminadas a optimizar el comportamiento de liderazgo de cada una de las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización, como herramienta indispensable en la mejora del clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería.

- **No maleficencia;** se respetó este principio, porque en ningún momento de la investigación se dañó física o psicológicamente a los participantes del presente estudio, y tampoco se puso en riesgo su bienestar, dignidad y los derechos que les correspondían por participar en la investigación.
- **Autonomía,** se respetó este principio, pues se solicitó la firma del consentimiento informado a cada uno de los profesionales de Enfermería participantes de la investigación, explicándoles previamente que tenían la total libertad de retirarse del estudio o rehusarse a participar del mismo si así lo creían pertinente.
- **Justicia,** se respetó este principio, ya que todos los profesionales de Enfermería que laboran en los servicios de hospitalización fueron considerados como participantes del estudio, recibieron un trato equitativo, cordial y respetuoso en cada una de las fases del estudio de investigación.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1. Procesamiento de datos.

##### 4.1.1. Características generales de la muestra en estudio.

**Tabla 01. Grupo etáreo de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

Grupo etáreo	Frecuencia	%
Adulto joven	27	32,9
Adulto maduro	52	63,4
Adulto mayor	03	3,7
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente.** Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).

Respecto al grupo etáreo al que pertenecen los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, se identificó que el 63,4% (52) de encuestados fueron adultos maduros, es decir que tenían edades comprendidas entre los 30 y 60 años de edad; el 32,9% (27) fueron adultos jóvenes, pues sus edades fluctuaban entre los 24 y 30 años de edad; y por último, el 3,7% (3) restante pertenecieron al grupo etáreo de adultos mayores, debido a que sus edades fueron superiores a los 60 años de edad.

**Tabla 02. Género de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Género</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Masculino	10	12,2
Femenino	72	87,8
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

En cuanto al género de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se observó que el 87,8% (72) de encuestados fueron del género femenino, mientras que el 12,2% (10) restante pertenecieron al género masculino.

Estos resultados se justifican debido a que la profesión de Enfermería desde su incorporación al ejercicio profesional, es una disciplina ejercida de forma predominante por personas del género femenino quienes brindan cuidados integrales a los pacientes en los establecimientos de salud.

**Tabla 03. Estado civil de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Estado civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Soltero(a)	19	23,2
Casado(a)	23	28,0
Conviviente	31	37,8
Separado(a)	06	7,3
Viudo(a)	03	3,7
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

En relación al estado civil de los profesionales de Enfermería considerados en el presente estudio, se encontró que el 37,8% (31) refirieron ser convivientes; 28,0% (23) señalaron estar casados(as); 23,2% (19) manifestaron estar solteros(as); 7,3% (6) refirieron estar separados(as); y por último, el 3,7% (3) restante expresaron ser viudos(as).



**Tabla 04. Religión de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Religión</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Católica	56	68,3
Evangélica	19	23,2
Mormón	05	6,1
Otros	02	2,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

Respecto a la religión de los profesionales de Enfermería en estudio, se pudo apreciar que el 68,3% (56) de encuestados refirieron profesar la religión católica; 23,2% (19) manifestaron ser evangélicas; un 6,1% (5) expresaron ser mormones; por último, el 2,4% (2) restante expresaron que profesan otras religiones.

**Tabla 05. Servicio donde laboran los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Servicio donde labora</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Medicina	12	14,6
Cirugía	09	10,9
Pediatría	08	9,8
Neonatología	24	29,3
Ginecología	04	4,9
Unidad de Cuidados Intensivos	10	12,2
Sala de Operaciones	15	18,3
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente.** Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).

En relación al servicio donde laboran los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 29,3% (24) estuvieron laborando en el servicio de Neonatología; 18,3% (15) desempeñaron sus funciones laborales en el servicio de Sala de Operaciones; 14,6% (12) fueron del servicio de Medicina; 12,2% (10) estuvieron trabajando en la Unidad de Cuidados Intensivos; 10,9% (09) laboraron en el servicio de Cirugía; 9,8% (8) pertenecieron al servicio de Pediatría; y por último, el 4,9% (4) restante estuvieron laborando en el servicio de Ginecología.

**Tabla 06. Tiempo de ejercicio profesional de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Tiempo de ejercicio Profesional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Menos de 10 años	26	31,7
De 10 a 20 años	40	48,8
Más de 20 años	16	19,5
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

Respecto al tiempo de ejercicio profesional de los profesionales de Enfermería participantes del estudio, se encontró que el 48,8% (40) de encuestados manifestaron que tienen de 10 a 20 años ejerciendo la profesión de Enfermería; asimismo el 31,7% (26) señalaron que tienen menos de 10 años de ejercicio de la carrera profesional; y por último, el 19,5% (16) restante refirieron que tienen más de 20 años de experiencia profesional.

**Tabla 07. Condición laboral de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Condición Laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Nombrado	53	64,6
Contratado	29	35,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

En cuanto a la condición laboral de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se identificó que el 64,6% (53) de personas encuestadas refirieron ser nombrados; mientras que el 35,4% (29) restante manifestaron que se encuentran laborando actualmente como contratados en los diversos servicios de hospitalización de la institución en estudio.

**Tabla 08. Grado de formación académica de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Grado de formación académica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Licenciado(a)	58	70,7
Especialista	18	21,9
Maestría	06	7,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

Respecto al grado de formación académica de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se identificó que el 70,7% (58) de personas encuestadas manifestaron que solo tienen el grado académico de Licenciadas(os) en Enfermería; un 21,9% (18) refirieron que cuentan con el grado de especialistas en el área donde se desempeñan laboralmente; y por último, el 7,4% (6) restante señalaron que cuentan con el grado académico de maestría como parte del proceso de su continua formación profesional.

**Tabla 09. Universidad de egreso de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Universidad de Egreso</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	56	68,3
Universidad de Huánuco	17	20,7
Otras universidades	09	11,0
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales. (Anexo 01).**

En relación a la universidad de egreso de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio, se identificó que el 68,3% (56) de personas encuestadas refirieron que son egresados de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; el 20,7% (17) manifestaron que egresaron de la Universidad de Huánuco; y por último, el 11,0% (9) restante señalaron que son egresados de otras universidades públicas o privadas ubicadas en diversos departamentos de nuestro país.

**Tabla 10. Asistencia a cursos de liderazgo de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Asistencia a cursos de liderazgo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si asiste	32	38,1
No asiste	50	60,9
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

Respecto a la asistencia a cursos de liderazgo en los profesionales de Enfermería en estudio, se evidenció que el 60,9% (50) de personas encuestadas refirieron que no acostumbran a asistir a cursos de liderazgo; mientras que el 38,1% (32) restante señalaron que asistieron a cursos relacionados al liderazgo institucional durante el último año.

**Tabla 11. Tenencia de cargos directivos en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Tenencia de cargos directivos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si tuvo	26	31,7
No tuvo	56	68,3
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales. (Anexo 01).**

En cuanto a la tenencia de cargos directivo durante los últimos tres años en los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 68,3% (56) de personas encuestadas manifestaron que hasta la actualidad no han ocupado ningún cargo directivo en el contexto administrativo y asistencial; mientras que el 31,7% (26) restante refirieron que ocuparon cargos directivos durante los últimos tres años; señalando además que los cargos que ocuparon fueron de jefes(as) de servicio y coordinadoras de programas de atención en salud.



**Tabla 12. Pertenencia a sindicatos en los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Pertenencia a sindicatos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Si pertenece	60	73,2
No pertenece	22	26,8
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Guía de entrevista de características generales (Anexo 01).**

Respecto a la pertenencia a sindicatos en los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 73,2% (60) de personas encuestadas refirieron que actualmente pertenecen a un sindicato, que se encarga de velar por los derechos de los trabajadores de la institución y del público usuario; mientras que el 26,8% (22) señalaron que no pertenecen a ningún sindicato en la actualidad.

#### 4.1.2. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes.

Tabla 13. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.

<b>Comportamiento de Liderazgo Frecuencia de Supervisión</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	29	35,3
Medianamente favorable	44	53,7
Desfavorable	09	11,0
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).

Respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio; se encontró que el 53,7% (44) de enfermeras(os) asistenciales encuestados percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en sus respectivos servicios fue medianamente favorable; asimismo se identificó que el 35,3% (29) de personas encuestadas opinaron que el comportamiento de liderazgo realizado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 11,0% (9) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 14. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Motivación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	24	29,3
Medianamente favorable	47	57,3
Desfavorable	11	13,4
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio; se identificó que el 57,3% (47) de enfermeras(os) asistenciales encuestados opinaron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; también se halló que el 29,3% (24) de personas encuestadas consideraron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 13,4% (11) restante percibieron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes fue de tipo desfavorable en esta dimensión..

**Tabla 15. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Recompensa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	28	34,1
Medianamente favorable	48	58,5
Desfavorable	06	7,3
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En referencia al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería considerados en el estudio; se evidenció que el 58,5% (48) de enfermeras(os) asistenciales opinaron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; también se halló que el 34,1% (28) de personas encuestadas percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 7,3% (6) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en los diversos servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 16. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Escucha Activa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	32	39,0
Medianamente favorable	42	51,2
Desfavorable	08	9,8
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se identificó que el 51,2% (42) de enfermeras(os) asistenciales percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; asimismo se encontró que el 39,0% (32) de personas encuestadas opinaron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 9,8% (8) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes en los diversos servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 17. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Valores Adecuados</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	26	31,7
Medianamente favorable	49	59,8
Desfavorable	07	8,5
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En relación al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se evidenció que el 59,8% (49) de enfermeras(os) asistenciales consideraron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; asimismo se encontró que el 31,7% (26) de personas encuestadas percibieron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 8,5% (7) restante opinaron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 18. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Estímulo Intelectual</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	23	28,0
Medianamente favorable	46	56,1
Desfavorable	13	15,9
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En referencia al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se encontró que el 56,1% (46) de enfermeras(os) asistenciales opinaron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; asimismo se identificó que el 28,0% (23) de personas encuestadas percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 15,9% (13) restante opinaron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 19. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutiva según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Capacidad Resolutiva</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	34	41,5
Medianamente favorable	43	52,4
Desfavorable	05	6,1
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

Respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutiva, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se identificó que el 52,4% (43) de enfermeras(os) asistenciales opinaron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; también se halló que el 41,5% (34) de personas encuestadas consideraron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 6,1% (5) restante percibieron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.



**Tabla 20. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Influencia del Líder</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	22	26,8
Medianamente favorable	52	63,4
Desfavorable	08	9,8
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se halló que el 63,4% (52) de enfermeras(os) asistenciales consideraron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; también se identificó que el 26,8% (22) de personas encuestadas percibieron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 9,8% (8) restante opinaron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 21. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Empatía</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	16	19,5
Medianamente favorable	62	75,6
Desfavorable	04	4,9
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En relación al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se identificó que el 75,6% (62) de enfermeras(os) asistenciales percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; también se encontró que el 19,5% (16) de personas encuestadas opinaron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 4,9% (4) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 22. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Trabajo en equipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	29	35,4
Medianamente favorable	46	56,1
Desfavorable	07	8,5
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En referencia al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se encontró que el 56,1% (46) de enfermeras(os) asistenciales opinaron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; también se identificó que el 35,4% (29) de personas encuestadas consideraron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 8,5% (7) restante percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en esta dimensión.

**Tabla 23. Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de Liderazgo Nivel General</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
Favorable	27	32,9
Medianamente favorable	47	57,3
Desfavorable	08	9,8
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

Respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes, según percepción de los profesionales de Enfermería participantes del estudio; se identificó que el 57,3% (47) de enfermeras(os) asistenciales percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en cada uno sus servicios fue medianamente favorable; también se encontró que el 32,9% (27) de personas encuestadas opinaron que el comportamiento de liderazgo ejecutado por las enfermeras jefes fue de tipo favorable; y por último, el 9,8% (8) restante opinaron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización fue de tipo desfavorable en el nivel general.

#### 4.2. Contrastación y prueba de hipótesis.

**Tabla 24. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Frecuencia de Supervisión</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Gl</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	29	35,4	27,3			
Medianamente Favorable	44	53,7	27,3	2	22,561	0,000
Desfavorable	09	11,0	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión según percepción de los profesionales de Enfermería participantes de la investigación, se identificó que el 53,7% (44) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 35,4% (29) opinaron que era favorable y el 11,0% (9) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se obtuvo un valor de Chi Cuadrado de 22,561; y se identificaron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); observándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión frecuencia de supervisión.

**Tabla 25. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Motivación</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	24	29,3	27,3			
Medianamente Favorable	47	57,3	27,3	2	24,317	0,000
Desfavorable	11	13,4	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 57,3% (47) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 29,3% (24) opinaron que era favorable y el 13,4% (11) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 24,317; y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión motivación.

**Tabla 26. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Recompensa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>Gl</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	28	34,1	27,3			
Medianamente Favorable	48	58,5	27,3	2	32,293	0,000
Desfavorable	06	7,3	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se halló que el 58,5% (48) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 34,1% (28) opinaron que era favorable y el 7,3% (6) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 32,293; y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión recompensa.

**Tabla 27. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Escucha Activa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	32	39,0	27,3			
Medianamente Favorable	42	51,2	27,3	2	22,341	0,000
Desfavorable	08	9,8	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 51,2% (42) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 39,0% (32) opinaron que era favorable y el 9,8% (8) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 22,341; y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión escucha activa.



**Tabla 28. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Valores adecuados</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	26	31,7	27,3			
Medianamente Favorable	49	59,8	27,3	2	32,366	0,000
Desfavorable	07	8,5	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se identificó que el 59,8% (49) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 31,7% (26) opinaron que era favorable y el 8,5% (7) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 32,366; y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión valores adecuados.

**Tabla 29. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Estímulo Intelectual</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	23	28,0	27,3			
Medianamente Favorable	46	56,1	27,3	2	20,951	0,000
Desfavorable	13	15,9	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se evidenció que el 56,1% (46) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 28,0% (23) opinaron que era favorable y el 15,9% (13) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 20,951; y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión estímulo intelectual.

**Tabla 30. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Capacidad Resolutiva</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	34	41,5	27,3			
Medianamente Favorable	43	52,4	27,3	2	28,854	0,000
Desfavorable	05	6,1	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 52,4% (43) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 41,5% (34) opinaron que era favorable y el 6,1% (5) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 28,854 y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión capacidad resolutive.

**Tabla 31. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Influencia del líder</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	22	26,8	27,3			
Medianamente Favorable	52	63,4	27,3	2	36,976	0,000
Desfavorable	08	9,8	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se identificó que el 63,4% (52) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 26,8% (22) opinaron que era favorable y el 9,8% (8) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 36,976 y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión influencia del líder.

**Tabla 32. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Empatía</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	16	19,5	27,3			
Medianamente Favorable	62	75,6	27,3	2	68,585	0,000
Desfavorable	04	4,9	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

**Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).**

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se halló que el 75,6% (62) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 19,5% (16) opinaron que era favorable y el 4,9% (4) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 68,585 y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión empatía.

**Tabla 33. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Trabajo en Equipo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	29	35,4	27,3			
Medianamente Favorable	46	56,1	27,3	2	27,976	0,000
Desfavorable	07	8,5	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 56,1% (46) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 35,4% (29) opinaron que era favorable y el 8,5% (7) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en esta dimensión.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 27,976 y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas ( $P = 0,000$ ); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes era medianamente favorable en la dimensión trabajo en equipo.

**Tabla 34. Comparación de frecuencias observadas respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán – Huánuco 2017.**

<b>Comportamiento de liderazgo Nivel General</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia esperada</b>	<b>GI</b>	<b>Prueba Chi cuadrado</b>	<b>P (valor)</b>
Favorable	27	32,9	27,3			
Medianamente Favorable	47	57,3	27,3	2	27,829	0,000
Desfavorable	08	9,8	27,3			
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100,0</b>				

Fuente. Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02).

En cuanto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se encontró que el 57,3% (47) percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en sus servicios era medianamente favorable; 32,9% (27) opinaron que era favorable y el 9,8% (8) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo era desfavorable en los servicio de hospitalización en la institución en estudio.

Al aplicar la prueba del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias, con 2 grados de libertad (gl), se halló un valor de Chi Cuadrado de 27,829y se encontraron diferencias estadísticamente significativas en las frecuencias observadas (P = 0,000); identificándose que predominaron los profesionales de Enfermería que percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco durante el 2017 era medianamente favorable.

## CAPÍTULO V

### 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. Contrastación de resultados.

La investigación sobre el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, realizado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco durante el año 2017; evidenció mediante la prueba no paramétrica del Chi Cuadrado de comparación de frecuencias para una sola muestra ( $X^2$ ) que se identificaron diferencias estadísticamente significativas en la comparación de frecuencias observadas en los profesionales de Enfermería en estudio [ $X^2 = 27,829$  y  $p = 0,000$ ]; permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna en esta investigación.

Asimismo los resultados de este estudio evidenciaron que respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según la percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, se identificó que el 57,3% (47) de encuestados percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermera jefes en los servicios de hospitalización fue medianamente favorable; 32,9% (27) opinaron que fue favorable; y el 9,8% (8) restante consideraron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes fue de tipo desfavorable.

Estos resultados coinciden con los resultados reportados por Tucto<sup>71</sup> quién en su tesis de investigación también identificó que la mayoría de profesionales de Enfermería representada en un 51,7% percibieron que el estilo de liderazgo ejercido por los enfermeros era



medianamente favorable y un porcentaje representativa del 42,4% opinaron que era favorable; estableciendo además que el ejercicio de liderazgo de los enfermeros jefes se relaciona con el compromiso organizacional; por lo que consideró que es necesario aplicar programas de gestión de talento para optimizar la capacidad de liderazgo en los profesionales de Enfermería que también fue evidenciado en esta investigación.

Por su parte, Calderón<sup>72</sup> en su trabajo de investigación identificó que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras supervisoras y coordinadoras del tercer nivel de atención fue el tipo de transformacional; el cual se caracterizaba por involucrar de manera activa al personal de salud en el logro de los objetivos institucionales; pero que ello no era percibido de manera adecuada por el personal institucional, quienes consideraron que el comportamiento de liderazgo era medianamente favorablemente y que se necesitaba fortalecer la interrelación proactiva con los encargados de la dirección y supervisión de los servicios para brindar una mejor calidad de atención al público usuario, que se asemeja a lo evidenciado en el presente estudio.

Al respecto, Quispe<sup>73</sup> también concuerda con los resultados hallados en esta investigación; pues en su tesis de grado identificó que el 72,0% de profesionales de Enfermería percibieron que los estilos de liderazgo ejercido por los enfermeros jefes fueron medianamente favorables; siendo las dimensiones influencia del líder, motivación, recompensa y empatía las que tuvieron mayores puntuaciones; mientras que las dimensiones escucha activa y frecuencia de supervisión tuvieron

menos puntuaciones, resultados que en cierta medida, coinciden con los hallazgos identificados en la presente investigación.

En esta misma perspectiva, Niquén y Zapata<sup>74</sup> evidenciaron la presencia de carencias en la gestión y dirección de las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización, debido a que las enfermeras asistenciales percibieron que el rol gerencial de sus enfermeras supervisoras era medianamente favorable, pues a pesar de tener aspectos positivos, también presentaron limitaciones como la falta de empatía y la deficiente aplicación de habilidades sociales en la interrelación con sus subordinados; que en cierta medida también ha sido evidenciado en el presente estudio.

Cárcamo y Rivas<sup>75</sup> concluyeron que el comportamiento de liderazgo que debe ser practicado por las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización es el de tipo transformacional, que es considerado como una herramienta fundamental para el logro de una gestión de cuidado en salud de calidad, que se asemeja a lo reportado en esta investigación.

Por su parte Ortega<sup>76</sup> evidenció que el tipo de liderazgo que impera en las zonas consideradas como unidades críticas de las instituciones de salud predominaba el comportamiento de liderazgo centrado en las tareas, que priorizaba la aplicación de la recompensa, motivación, estímulo intelectual y capacidad resolutiva como herramientas esenciales para mejorar el desempeño laboral del personal asistencial; que en cierta medida, se asemeja a los resultados del presente trabajo de investigación.

Mientras que Quenta y Silva<sup>77</sup> resaltan la importancia de optimizar el liderazgo proactivo para optimizar el desempeño y satisfacción laboral del personal de salud, que beneficiará en la mejora de la calidad prestacional de los servicios de salud en los servicios de hospitalización.

Sin embargo Cainicela y Palomino<sup>78</sup> encontraron resultados que difieren del presente estudio pues en su investigación demostraron que la mayoría de las jefas de los servicios de hospitalización ejercían un liderazgo interpersonal moderado en un 77,8%; pero el 75,5% de enfermeras asistenciales percibieron que el clima organizacional del servicio debía mejorar, concluyendo que el liderazgo no tenía influencia sobre el clima organizacional, que difiere en la parte metodológica y ejecutiva de los resultados evidenciados en esta investigación.

En esta misma línea, Quintana<sup>79</sup> también encontró resultados que contradicen los de la presente investigación, pues en su trabajo investigativo identificó que el 49,4% presentaron un nivel alto de liderazgo transformacional y transaccional; y en 51,8% tuvieron un nivel moderado de aplicación del liderazgo Laissez Faire; que difieren de esta investigación, pues se identificó que el comportamiento de liderazgo predominante en las enfermeras jefas de hospitalización era de tipo medianamente favorable.

En consecuencia, los resultados presentados en esta investigación son, en cierta medida, alentadores, debido que a pesar de que se identificó que la mayoría de enfermeras(os) asistenciales percibieron que el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefas de los servicios de hospitalización fue medianamente favorable, también

se identificó un porcentaje significativo de enfermeras(os) asistenciales que percibieron que el comportamiento de liderazgo fue de tipo favorable; que evidencian que existen aspectos positivos de la gestión de salud y en especial del área de Enfermería que requieren mucha atención y que deben ser consideradas como factores fundamentales en la búsqueda permanente de la mejora de la calidad prestacional de los servicios de salud; asimismo se considera que se debe seguir investigando sobre esta problemática en los establecimientos de salud públicos y privados, que permitan conocer la perspectiva real del comportamiento de liderazgo de los profesionales de Enfermería en el contexto asistencial, y en base a ello, se puedan proponer e implementar medidas de intervención institucional como la realización de sesiones educativas e implementación de talleres de capacitación permanentes orientadas a mejorar las habilidades gerenciales y optimizar el comportamiento de liderazgo de los profesionales de Enfermería como aspecto fundamental en la mejora del clima organizacional y en la búsqueda de la mejora de la calidad de cuidados y de atención en salud en el ámbito asistencial

Metodológicamente se puede establecer que la muestra seleccionada en el presente estudio fue adecuada pues se consideró como muestra a la totalidad de profesionales de Enfermería que laboraron en los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano durante el periodo de recolección de datos, excluyendo solo a las enfermeras jefas de los diversos servicios, por ser

las unidades de evaluación del presente estudio; garantizando con ello la representatividad y confiabilidad de los resultados presentados

Respecto a las limitaciones del presente estudio, se resalta que los hallazgos encontrados son válidos únicamente para la muestra considerada en esta investigación, no siendo inferenciables a poblaciones de mayor tamaño muestral, con diferentes características laborales, socioculturales e institucionales, y que cuenten con diseños de mayor complejidad; por lo que se recomienda que se deben continuar realizando este tipo de investigaciones en los diversos establecimientos de salud de la región, que permita tener una perspectiva general de la problemática del liderazgo en las instituciones de salud y se puedan proponer alternativas de solución coherentes con la realidad evidenciada en el ámbito de estudio.

Por último, se resalta que esta investigación permite evidenciar diversos puntos y aspectos que deben ser considerados por parte de los encargados del área directiva, administrativa y de gestión del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano para poder implementar políticas y medidas orientadas a optimizar la práctica del liderazgo proactivo desde el enfoque institucional, que permita el crecimiento personal y profesional del personal, y que a su vez redunde en una mejora significativa en el desempeño y satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería y del personal de salud en general.

## CONCLUSIONES

En el presente estudio de investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

- ❖ Respecto al comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017; se determinó que el 57,3% de profesionales de Enfermería encuestados percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 27,829$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ En la dimensión frecuencia de supervisión, se identificó que el 53,7% de profesionales de Enfermería opinaron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 22,561$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ En la dimensión motivación, se encontró que el 57,3% de profesionales de Enfermería consideraron que el comportamiento de liderazgo realizado por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 24,317$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ En la dimensión recompensa, se evidenció que el 58,5% de profesionales de Enfermería percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 32,293$ ;  $p = 0,000$ ].

- ❖ En la dimensión escucha activa, se identificó que el 51,2% de profesionales de Enfermería opinaron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 22,341$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ En la dimensión valores adecuados, se encontró que el 59,8% de profesionales de Enfermería consideraron que el comportamiento de liderazgo realizado por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 32,366$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ En la dimensión estímulo intelectual, se evidenció que el 56,1% de profesionales de Enfermería percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 20,951$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ En la dimensión capacidad resolutive, se identificó que el 52,4% de profesionales de Enfermería opinaron que el comportamiento de liderazgo practicado por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 28,854$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ En la dimensión influencia del líder, se encontró que el 63,4% de profesionales de Enfermería consideraron que el comportamiento de liderazgo realizado por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 36,976$ ;  $p = 0,000$ ].

- ❖ En la dimensión empatía, se evidenció que el 75,6% de profesionales de Enfermería opinaron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 68,585$ ;  $p = 0,000$ ].
- ❖ Y por último, en la dimensión trabajo en equipo, se identificó que el 56,1% de profesionales de Enfermería encuestados percibieron que el comportamiento de liderazgo ejercido por las enfermeras jefes en esta dimensión fue medianamente favorable; siendo este resultado estadísticamente predominante [ $X^2 = 27,976$ ;  $p = 0,000$ ].



## RECOMENDACIONES

En base a los resultados encontrados se formulan las siguientes recomendaciones.

### **A los enfermeros investigadores y la comunidad científica.**

- Se sugiere que continúen realizando este tipo de estudios de investigación en los diferentes establecimientos de salud de la región de Huánuco, tanto en el contexto urbano como rural, que permita tener una mejor perspectiva de la situación real del liderazgo de Enfermería en las instituciones de salud y se puedan proponer políticas institucionales y medidas de intervención orientadas a optimizar la gestión del liderazgo en sus diversas modalidades en el sector salud.
- Se recomienda realizar estudios cuasi experimentales donde se evalúe la efectividad y eficacia de los talleres de capacitación sobre comportamientos y estilos de liderazgo en Enfermería en la mejora del clima organizacional y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería, que permitan implementar programas institucionales orientados a mejorar el liderazgo en las instituciones de salud.
- Se propone que involucren en futuros estudios relacionados al comportamiento de liderazgo de Enfermería en las instituciones de salud, involucrando el análisis de variables como el clima organizacional, cultura organizacional, motivación, recompensa, remuneraciones y otras variables involucradas en el afrontamiento integral de esta problemática.

### **Al Director del Hospital Regional Hermilio Valdizán**

- Se recomienda socializar los resultados presentados en esta investigación con la jefatura de Enfermería y las enfermeras jefes de todos los servicios

de hospitalización de esta institución, para que conozcan la percepción que tienen las enfermeras asistenciales respecto a su comportamiento de liderazgo, y puedan empoderarse en la búsqueda de alternativa de solución de esta problemática, adoptando un liderazgo proactivo que permita el logro de los objetivos institucionales, la mejora del desempeño laboral y la satisfacción integral de los pacientes.

- Se sugiere la implementación de talleres de liderazgo institucional dirigidos al personal de salud en general, para poder contar con profesionales capacitados y empoderados en la importancia del liderazgo.

#### **A la Jefatura de Enfermería.**

- Se le sugiere realizar reuniones periódicas con todas las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización de esta institución de salud, donde se puedan evaluar la efectividad de las políticas institucionales y de liderazgo en Enfermería, intercambiar puntos de vista, y proponer medidas encaminadas a optimizar su comportamiento de liderazgo que se refleje en una percepción favorable de las enfermeras asistenciales.
- Se recomienda que el (la) enfermero(a) elegida para ser jefe sea una persona con principios corporativos (calidad, eficiencia, competitividad, liderazgo, equidad y sostenibilidad) que tenga el perfil de un líder.
- Incentivar a cada una de las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización que continúen capacitándose de manera continua en la práctica de un comportamiento de liderazgo que promueva el desarrollo personal y profesional de las enfermeras asistenciales, que garantice una mejora del clima organizacional, la satisfacción laboral y el incremento de la productividad y desempeño laboral en el área asistencial

### **A las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización.**

- Se recomienda que motiven de manera permanente la participación de las enfermeras asistenciales y del personal de salud, aplicando un comportamiento de liderazgo proactivo, mediante una comunicación horizontal tomando en cuenta sus opiniones para la optimización de la calidad de atención que se brinda en el servicio, reconociendo oportunamente sus logros y promoviendo oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.
- Se sugiere promover el sentido de empoderamiento y pertenencia institucional en cada una de las enfermeras asistenciales a su cargo, dándoles a conocer la misión, visión y valores institucionales para que se sientan involucrados en la consecución de los objetivos institucionales y organizacionales de los servicios donde se encuentran laborando.
- Se propone promover la implementación de un sistema de compromiso organizacional y empoderamiento institucional que ayude a las enfermeras jefes a desarrollar su comportamiento de liderazgo en la dirección de las enfermeras asistenciales que se encuentran a su cargo.

### **A los profesionales de Enfermería**

- Se les sugiere que participen de manera activa en los cursos y talleres de capacitación sobre liderazgo que se realicen dentro y fuera de la institución que permitan que estén adecuadamente capacitados y pueden desempeñar como líderes proactivos cuando las autoridades del hospital lo requieran.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Quispe J. Opinión del Enfermero sobre los Estilos del Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015.
2. Carrera F. Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería de la Red de Salud Pacasmayo. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería] Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2014.
3. Quispe J. Op. Cit., p. 3.
4. Yáñez R, Loyola G, Huenumilla F. La confiabilidad en el líder: un estudio sobre las enfermeras jefes de un hospital. *Ciencia y Enfermería*. 15(3):2008; 77 – 89.
5. González M, Gutiérrez N, Llamoca V. Comportamiento de los distintos estilos de liderazgo de los Jefes de Enfermería. [Proyecto de Investigación] Argentina: Universidad Nacional de Córdoba; 2014.
6. Jiménez GÁ. Concepciones acerca del liderazgo de enfermería. *Enfermería Global*. 2006; 5(2): 2 – 15.
7. Consejo Internacional de Enfermeras. Pilares y Programas [Internet] 2010 [Consultado 29 de Abril del 2018] Disponible en: <http://www.icn.ch/es/pillarsprograms/background>
8. Tucto V. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares, Huánuco 2017. Tesis para optar el grado de Magister en Ciencias de la Salud Mención en Salud Pública y Docencia Universitaria] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2017.
9. Quispe J. Op. Cit., p. 25.
10. Quezada C. Percepción del liderazgo en las enfermeras de un Hospital del Sur de Chile. [Internet] [Consultado 29 de Abril del 2018] Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071795532014000200005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532014000200005).
11. Cortez R, García Prado A. Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua. 2010; 36(69): 81-100.
12. González L, Guevara E, Morales G, Segura P, Luengo C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermería*. 2013; 19(1):11 – 21.

13. Quispe J. Op. Cit., p. 27.
14. Niquén Salazar M, Zapata Guerrero C. Percepciones de enfermeras asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio- Hospital Nacional – EsSalud. Chiclayo – Perú, 2013. [Tesis para optar el título de licenciado en enfermería]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Facultad de Enfermería. 2013.
15. Tucto V. Op. Cit., p. 11.
16. Quezada C. Op. Cit., p. 8.
17. Perú. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Auditoria de la Calidad de Atención en Salud. NT N° 029-MINSA/DGSP- V.01. 2005. Lima: El Ministerio; 2005.
18. Calderón S. Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá. [Tesis para optar el título de Magister en Enfermería con énfasis en Gerencia en servicios de Salud] Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2016.
19. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile. AQUICHAN 2017; 17(1): 70 – 83.
20. Pérez C. Estilos de liderazgo de enfermeras jefes de piso en una Institución de Seguridad Social 2011. [Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de la Atención de Enfermería] México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2013.
21. Cainicela M, Palomino R. Liderazgo interpersonal de las enfermeras jefes y su influencia en el clima organizacional en los servicios de Enfermería del Pabellón B Del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión en Salud] Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2017.
22. Quintana C. Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016. [Tesis para optar el grado académico de Magíster en Salud Pública con mención Gestión de los Servicios de la Salud] Lima: Universidad Peruana Unión; 2016.
23. Quenta R, Silva K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado, Arequipa – 2016. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Enfermería] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2016.
24. Quispe J. Op. Cit., p. 27. Op. Cit., p. 10.
25. Niquén M, Zapata C. Percepciones de enfermeras asistenciales sobre: rol gerencial de enfermeras jefes de servicio, Hospital Nacional –

- EsSalud. Chiclayo – Perú, 2013. [Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de la Atención de Enfermería] Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2014.
26. Tucto V. Op. Cit., p. 12.
  27. Zambrano H. Estilos de liderazgo de los profesionales de Enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la Red de Salud Huánuco 2016. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2017.
  28. Ortega K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco – 2016. . [Tesis para optar el grado académico de Magister en Gerencia en Servicios de Salud] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016.
  29. Bass BM. Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*. 1999; 8(1): 9 – 32.
  30. *Ibíd*, p. 14.
  31. Fischman D. *El Espejo del Líder*. 6ta Edición. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/El Comercio; 2011.
  32. *Ibíd.*, p. 25.
  33. Quispe J. Op. Cit., p. 27. Op. Cit., p. 25.
  34. Gómez R. El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*; 2008: 24, 157-194.
  35. Tannenbaum R, Weschler I, Massarik F. *Liderazgo y organización: un enfoque de ciencia del comportamiento*. New York: McGraw-Hill; 1959.
  36. Robbins S. *Comportamiento organizacional*. 4ta Edición. México: Prentice Hall; 2008.
  37. Koontz H, Weihrich H. *Administración*. 7ma Edición, México: Mc Graw Hill; 2004.
  38. Fischman D. Op. Cit., p. 32.
  39. Quispe V. Op. Cit., p. 46.
  40. Real Academia de la Lengua. *Diccionario de la Lengua Española*. 2da Edición. España: Santillana; 2005.
  41. Quispe V. Op. Cit., p. 47.
  42. Fiedler F. *¿Estilo o circunstancias? El enigma del líder*. Estudios sobre el liderazgo. U.H: Ed. Impresora Universitaria "André Voisin"; 1969.

43. Quispe V. Op. Cit., p. 48.
44. Ibíd., p. 49.
45. Balderas M. Administración de los Servicios de Enfermería. 7ma. Edición, México: Editorial Mc Graw – Hill; 2006.
46. Tucto V. Op. Cit., p. 36.
47. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.
48. Quispe J. Op. Cit., p. 24.
49. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. 2da Edición. Colombia: McGraw – Hill; 2002.
50. García M, Posada N, Hernández C. La motivación y los sistemas de recompensas y su impacto en la producción. Contribuciones a la Economía. 2012; 7: 12 – 19.
51. Subiela J, Abellón J, Celdrán A, Manzanares J, Satorres B. La importancia de la escucha activa en la intervención Enfermera. Enfermería Global 2014; 34 (2): 276 – 292.
52. García M, Posada N, Hernández C. Op. Cit., p. 20.
53. Jiménez J. El valor de los valores en las organizaciones. México: Cograf Comunicaciones; 2008.
54. Torres S, Placeres S, Herrera C. Valores: factor clave en los resultados de las organizaciones. Rev. Vincula Téctica 2015; 2 (1): 579 – 596.
55. Ramió A. Valores y actitudes profesionales Estudio de la práctica profesional enfermera en Cataluña. [Tesis Doctoral]. Cataluña: Universidad de Barcelona; 2005.
56. Ramos M. Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir. Valencia, España: Universitat de Valencia; 2005.
57. Tucto V. Op. Cit., p. 26.
58. Arana A. El líder y la resolución de problemas. [Internet]. [Consultado 23 de Abril del 2016]. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/el-lider-y-laresoluciondeproblemas>
59. Bernardino A. Transformando suor em ouro. Rio de Janeiro: Sextante, 2006.

60. Roca E. Cómo mejorar tus habilidades sociales. Valencia: ACDE Decisiones; 2003.
61. Balart M. La empatía: La clave para conectar con los demás [Internet]. [Consultado 18 de Abril del 2018]. Disponible en: [http://www.gref.org/nuevo/articulos/art\\_250513.pdf](http://www.gref.org/nuevo/articulos/art_250513.pdf).
62. Tucto V. Op. Cit., p. 23.
63. Figueroa F, Muñoz R. Capacidad resolutive y trabajo en equipo, factores de la calidad de atención. Modulo I: Tendencias en salud pública. 2011.
64. Cainicela M, Palomino R. Op. Cit., p. 15.
65. Quispe J. Op. Cit., p. 28.
66. De Assis A, Fávero N. Op, Cit, p. 73.
67. Bruning R. Psicología cognitiva y de la instrucción. Madrid: Ed. Pearson Educación; 2005.
68. Taylor S, Fisher S. Percepción social. 9na Edición. New York: Mc Graw Hill; 2012.
69. Allport F. El problema de la percepción. 10ma Edición. Buenos Aires: Nueva Visión; 2012.
70. Zambrano H. Op. Cit., p. 35.
71. Tucto V. Op. Cit., p. 40.
72. Calderón S. Cit., p. 51.
73. Quispe J. Op. Cit., p. 46.
74. Niquén M, Zapata C. Op. Cit., p. 62.
75. Cárcamo C, Rivas E. Op. Cit., p. 78.
76. Ortega K. Op. Cit., p. 56.
77. Quenta R, Silva K. Op. Cit., p. 61.
78. Cainicela M, Palomino R. Op. Cit., p. 58.
79. Quintana C. Op. Cit., p. 52.



# **ANEXOS**

Código:

Fecha: ----/----/----

## ANEXO 01

### GUÍA DE ENTREVISTA DE CARACTERÍSTICAS GENERALES

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** “Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización, Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017”.

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) Licenciado(a) en Enfermería: La presente guía de entrevista forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis según usted considere pertinente.

#### I. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS:

**1. ¿A qué grupo etéreo pertenece usted?**

- a) Adulto Joven (18 a 30 años) ( )
- b) Adulto Maduro (30 a 60 años) ( )
- c) Adulto Mayor (Más de 60 años) ( )

**2. ¿Cuál es su género?**

- a) Masculino ( )
- b) Femenino ( )

#### II. CARACTERÍSTICAS SOCIALES:

**3. ¿Cuál es su estado civil?**

- a) Soltero(a) ( )
- b) Casado(a) ( )
- c) Conviviente ( )
- d) Separado(a) ( )
- e) Viudo(a) ( )

**4. ¿Cuál es su religión?**

- a) Católico ( )
- b) Evangélico ( )
- c) Mormón ( )
- d) Otros ( ) Especifique:.....

#### III. CARACTERÍSTICAS LABORALES:

**5. ¿En qué servicio labora actualmente?**

- a) Neonatología ( )
- b) Pediatría ( )
- c) Cirugía ( )
- d) Sala de operaciones ( )
- e) Medicina ( )
- f) Ginecología ( )
- g) Cuidados Intensivos ( )

6. **¿Cuánto tiempo lleva ejerciendo la carrera en el ámbito hospitalario?**

\_\_\_\_\_ Años.

7. **¿Cuál es su condición laboral?**

- a) Nombrado ( )
- b) Contratado ( )

**IV. CARACTERÍSTICAS DE FORMACIÓN ACADÉMICA:**

8. **¿Qué grado de formación académica tiene usted?**

- a) Licenciado(a) ( )
- b) Especialista ( )
- c) Maestría ( )
- d) Doctorado ( )

9. **¿De qué universidad es egresado(a) usted?**

- a) Universidad Nacional Hermilio Valdizán ( )
- b) Universidad de Huánuco ( )
- c) Otros ( ) Especifique:.....

**V. DATOS INFORMATIVOS:**

10. **¿Usted asistió a algún curso de liderazgo en este último año?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

11. **¿Ocupó usted algún cargo directivo en los últimos 3 años?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

**De ser afirmativa su respuesta ¿Cuál fue el cargo directivo que ocupó usted?**

- a) Jefe de servicio ( )
- b) Coordinador(a) ( )
- c) Supervisor (a) ( )

12. **¿Pertenece usted a algún sindicato?**

- a) Si ( )
- b) No ( )

**Gracias por su colaboración...**

Código:

Fecha: ...../...../.....

**ANEXO N° 2  
ESCALA DE PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO**

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** "Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización, Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017".

**INSTRUCCIONES.** Estimado(a) Licenciado(a) en Enfermería la presente escala tiene por objeto identificar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes de los servicios de hospitalización para ello sírvase a marcar con un aspa (x) dentro de la casilla, los cuales serán manejados con carácter confidencial..

Por favor, sírvase tener en cuenta la siguiente valoración en el marcado de los casilleros.

N	Nunca
AV	A veces
CS	Siempre
S	Casi Siempre

N°	REACTIVOS	N	AV	CS	S
<b>I.</b>	<b>FRECUENCIA DE SUPERVISIÓN</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	¿El enfermero jefe del servicio supervisa oportunamente al personal de enfermería?				
2.	¿La supervisión que realiza el enfermero jefe del servicio favorece el desarrollo de las capacidades del personal de enfermería?				
3.	¿La supervisión que realiza el enfermero jefe incentiva la mejora del cuidado que se brinda en el servicio?				
4.	¿El enfermero jefe supervisa esporádicamente al personal?				
5.	¿La frecuencia de la supervisión del enfermero jefe es innecesaria para desarrollar las capacidades del personal?				
<b>II.</b>	<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
6.	¿El enfermero jefe del servicio motiva al personal para su buen desempeño?				
7.	¿El enfermero jefe reconoce las fortalezas del personal?				

8.	¿El enfermero jefe reconoce el buen desempeño del personal de enfermería?				
9.	¿La enfermera jefe solo se preocupa por sancionar o llamar la atención al personal durante la supervisión?				
10.	¿La enfermera jefe dirige el reconocimiento solo a determinadas personas de su entorno laboral?				
<b>III.</b>	<b>RECOMPENSA</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
11.	¿El enfermero jefe promueve la capacitación permanente del personal?				
12.	¿La enfermera jefe es indiferente a la capacitación permanente del personal?				
<b>IV.</b>	<b>ESCUCHA ACTIVA</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13.	¿El enfermero jefe utiliza un lenguaje claro y apropiado cuando se comunica con el personal?				
14.	¿El enfermero jefe establece una comunicación horizontal con el personal?				
15.	¿La enfermera jefe es tolerante durante las conversaciones que sostiene con el personal de servicio?				
16.	¿El enfermero jefe escucha atentamente cuando dialoga con el personal de enfermería?				
17.	¿El enfermero jefe se deja entender poco cuando se comunica con el personal?				
18.	¿La comunicación que establece La enfermera jefe con su personal es vertical?				
19.	¿La enfermera jefe rápidamente pierde la paciencia con el personal?				
<b>V.</b>	<b>VALORES ADECUADOS</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
20.	¿El enfermero jefe demuestra coherencia en lo que dice y en lo que hace?				
21.	¿El enfermero jefe muestra respeto hacia el personal que labora en el servicio?				
22.	¿La enfermera jefe incentiva el respeto entre el personal de servicio?				
23.	¿La enfermera jefe demuestra ejemplo en el cumplimiento de sus actividades?				

24.	¿La enfermera jefe incentiva el cumplimiento de las normas en el servicio?				
25.	¿La enfermera jefe valora el esfuerzo que realiza el personal en el servicio?				
26.	¿El actuar de la enfermera jefe es diferente a lo que manifiesta verbalmente?				
27.	¿La enfermera jefe incumple las actividades que desarrolla en el servicio?				
28.	¿La enfermera jefe incumple las normas del servicio?				
<b>VI.</b>	<b>ESTÍMULO INTELECTUAL</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
29.	¿La enfermera jefe promueve el desarrollo de actividades científicas de enfermería en el servicio?				
30.	¿La enfermera jefe promueve el trabajo colectivo en el personal de servicio?				
31.	¿La enfermera jefe es indiferente al desarrollo de actividades científicas de enfermería en el desarrollo?				
32.	¿La enfermera jefe se interesa más por el trabajo individualizado del personal en el servicio?				
<b>VII.</b>	<b>CAPACIDAD RESOLUTIVA</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
33.	¿La enfermera jefe demuestra buena capacidad resolutive frente a los problemas en el servicio?				
34.	¿Demuestra preocupación por los problemas que presenta el personal?				
35.	¿La enfermera jefe toma decisiones oportunas para la mejora en el servicio?				
36.	¿La enfermera jefe muestra imparcialidad ante los problemas del personal en el servicio?				
37.	¿La capacidad resolutive de La enfermera jefe es ineficaz frente a los problemas que presenta el servicio?				
38.	¿La enfermera jefe es indiferente a los problemas que se presentan en el servicio?				
39.	¿Las decisiones tomadas por la enfermera jefe son inoportunas para la mejora del servicio?				
40.	¿La enfermera jefe presenta preferencias a problemas no relevantes en el servicio?				
<b>VIII.</b>	<b>INFLUENCIA DEL LIDER</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

41.	¿La enfermera jefe demuestra un liderazgo positivo en su quehacer profesional?				
42.	¿La enfermera jefe incentiva la identidad institucional del personal de servicio?				
43.	¿La enfermera jefe demuestra liderazgo en su quehacer?				
44.	¿La influencia de la enfermera jefe es negativa para los miembros del equipo?				
45.	¿La enfermera jefe no se identifica con la institución?				
46.	¿El liderazgo que utiliza en su quehacer es el inadecuado?				
<b>IX.</b>	<b>EMPATÍA</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
47.	¿La enfermera jefe propicia clima de confianza con el personal de servicio?				
48.	¿La enfermera jefe propicia desconfianza en el personal de servicio?				
<b>X.</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
49.	¿La enfermera jefe incentiva el trabajo en equipo en el servicio?				
50.	¿La enfermera jefe es ineficaz para trabajar en equipo?				
51.	¿La enfermera jefe planifica coordinadamente las actividades del servicio?				
52.	¿La planificación del tiempo por parte de la enfermera jefe es inadecuada?				

**Gracias por su colaboración...**

### ANEXO 03

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**

“Comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización, Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017”.

- **Responsable de la investigación.**

Katherine Graciela Huamán Lujan estudiante de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad de Huánuco.

- **Introducción / Propósito**

El objetivo del estudio es identificar el comportamiento liderazgo que emplea el (la) enfermero(a) jefe de cada servicio de hospitalización según la percepción de los enfermeros que laboran en este establecimiento de salud; con el propósito de conocer si el liderazgo ejercido es favorable o desfavorable para garantizar el óptimo desempeño del potencial humano que labora en esta institución.

- **Participación**

Participan los profesionales de Enfermería de los servicios de Hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán de Huánuco.

- **Procedimientos**

Se le aplicará una encuesta, una escala sobre la percepción de liderazgo donde usted evaluará desde su percepción el comportamiento de liderazgo que tiene la enfermera jefe en el servicio donde se encuentra laborando en la actualidad. Solo tomaremos un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos.



- **Riesgos / incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar participar del estudio de investigación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es recibir información actualizada respecto a la percepción de los profesionales de Enfermería sobre el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en los servicios de hospitalización, para que mediante los resultados obtenidos se puedan proponer estrategias de intervención institucional orientas a mejorar el desempeño del personal asistencial que labora en este establecimiento de salud.

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted decidirá si participa o no del presente estudio no, teniendo la libertad de abandonar el estudio en el momento que lo considere pertinente; el retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho; también se le informará sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio de investigación.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación en esta investigación por parte de la investigadora responsable; en el transcurso del estudio usted podrá solicitar información respecto a los procedimientos y resultados del mismo, a la persona encargada del estudio de investigación.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá archivada de manera confidencial en los archivos de la tesiteca y repositorio virtual de la Universidad de Huánuco; se garantiza que no se publicarán nombres de ningún tipo dentro del estudio de investigación; por lo que se puede garantizar confidencialidad absoluta respecto a las respuestas que usted brinde al momento de la aplicación de los instrumentos de investigación.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al email: Graci\_ela\_11@hotmail.com o comunicarse al Cel. 943953234.

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente; consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

Huánuco, a los... días del mes de.....del 2017.

**ANEXO 04**  
**CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN**

Yo, INGRID DANIE ORTIGA TORRES, con DNI N° 72299912, de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Psicóloga, en la Institución C.S. APOLONIO PONASIS.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes recomendaciones:

- ✓ Mejorar la redacción de los ítem desarrollados.
- ✓ Descartar ítems q' no se relacionan con el constructo estudiado.
- ✓ Sustituir determinados términos por otros.

En Huánuco, a los 30 días del mes de Setiembre del 2015.

  
  
INGRID D. ORTIGA TORRES  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 2324

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EDSON HIRSH OJEDA SPINZA con DNI N° 70089813, de profesión LIC. ENFERMERA, ejerciendo actualmente como LIC. ENFERMERA en la Institución C. S. "Carlos Stoming Ferrari".

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes recomendaciones:

- Reevaluar escala de percepción de liderazgo de acuerdo a la población a trabajar

En Huánuco, a los 30 días del mes de SEPTIEMBRE del 2015.

  
Edson M. Meza Espinoza  
ENFERMERO  
C.P. N° 41108

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mely Luz Aguino, con DNI N° 4238290 de  
profesión Entomóloga, ejerciendo actualmente como  
Docente investigadora, en la Institución  
Universidad de Huánuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de  
contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes  
recomendaciones:

Mejorar la denominación profesora de  
entomología.

En Huánuco, a los 28 días del mes de Setiembre del 2015.



Firma

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Wilman Espinoza Torres, con DNI N° 22573442, de profesión Enfermero, ejerciendo actualmente como Gerente Recursos Humanos, en la Institución Mi casa para mi vida.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de contenido del instrumento.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes recomendaciones:

---

---

---

En Huánuco, a los 20 días del mes de Setiembre del 2015.

SECRETARÍA DE SALUD  
D. O. DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO  
SECRETARÍA DE SALUD  
[Firma]  
SECRETARÍA DE SALUD

**ANEXO 05**  
**OFICIO DE AUTORIZACION INSTITUCIONAL**



"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"  
"Año del Buen Servicio del Ciudadano"

Huánuco, 04 de diciembre de 2017.



**CARTA N° 053-2017-GRH-DRS-HRHVMH-HCO-DE-UADI.**

Señorita:  
Katherine Graciela, HUAMAN LUJAN.  
Alumna del Programa Académico de Enfermería de la Universidad Privada de Huánuco.  
Presente.-

**REFERENCIA** : Informe N° 482-2017/GR-HCO/DRS/HRHVM-DPTO.ENF.

Es grato dirigirme a Usted, para saludarlo cordialmente e informarle sobre la solicitud de brindar facilidades para la ejecución de su proyecto de investigación, al respecto contando con la opinión favorable de la Jefatura del Departamento de Enfermería, del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco, por lo que esta Dirección **AUTORIZA** la realización del trabajo de investigación titulado: "**COMPORTAMINETO DEL LIDERAZGO DEL ENFERMERO JEFE SEGÚN PERCEPCION DE LOS ENFERMEROS DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL DE CONTINGENCIA HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO DE HUANUCO 2017**", para cuyo objetivo, deberá coordinar con la Jefatura del Departamento de Enfermería, para que le brinde las facilidades del caso.

Sin embargo es pertinente recomendar que del proceso de la investigación desarrollada, la información obtenida y los resultados alcanzados, deban ser de carácter **RESERVADO Y CONFIDENCIAL**, debiendo ser utilizado solo con fines estrictamente académicas, a responsabilidad única de la investigadora, debiendo alcanzar una copia del trabajo desarrollado a la Unidad de Apoyo a la Docencia.

Sin otro particular, se remite el presente para su conocimiento y fines.

**Atentamente,**



HTHC/CJCH/cjch.  
Hco. 04.12.2017.  
C.c. Jef. Dpto. Enfermería.  
Archivo

[www.hospitalvaldizanhco.gob.pe](http://www.hospitalvaldizanhco.gob.pe)

Jr. Hermilio Valdizán N° 950  
Huánuco - Perú  
T(08251) 3370  
Telefax (08251) 3370

**ANEXO 06**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> <b>Hi:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017, es favorable. <b>Ho:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017, es desfavorable. <b>Ha:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes según percepción de los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, Huánuco 2017, es medianamente favorable.</p>	<b>VARIABLE PRINCIPAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
			Comportamiento de liderazgo de la Enfermera Jefe	Frecuencia de supervisión	Favorable Medianamente favorable Desfavorable
Motivación	Favorable Medianamente favorable Desfavorable				
Recompensa	Favorable Medianamente favorable Desfavorable				
Escucha activa	Favorable Medianamente favorable Desfavorable				
Valores adecuados	Favorable Medianamente favorable Desfavorable				
Estímulo intelectual	Favorable Medianamente favorable Desfavorable				
Capacidad resolutiva	Favorable				
<p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hi<sub>1</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de la supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable. <b>Ho<sub>1</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de la supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable. <b>Ha<sub>1</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión frecuencia de</p>			



<p>¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p>Conocer el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	<p>la supervisión, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p> <p><b>Hi<sub>2</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Ho<sub>2</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.</p> <p><b>Ha<sub>2</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión motivación, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p>	<table border="1"> <tr> <td></td> <td></td> <td>Medianamente favorable Desfavorable</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Influencia del líder</td> <td>Favorable Medianamente favorable Desfavorable</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Empatía</td> <td>Favorable Medianamente favorable Desfavorable</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Favorable Medianamente favorable Desfavorable</td> </tr> </table>			Medianamente favorable Desfavorable		Influencia del líder	Favorable Medianamente favorable Desfavorable		Empatía	Favorable Medianamente favorable Desfavorable		Trabajo en equipo	Favorable Medianamente favorable Desfavorable
		Medianamente favorable Desfavorable													
	Influencia del líder	Favorable Medianamente favorable Desfavorable													
	Empatía	Favorable Medianamente favorable Desfavorable													
	Trabajo en equipo	Favorable Medianamente favorable Desfavorable													
<p>¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p>Describir el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	<p><b>Hi<sub>3</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Ho<sub>3</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.</p> <p><b>Ha<sub>3</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión recompensa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p>													
<p>¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la</p>	<p>Establecer el comportamiento de liderazgo que tienen las</p>	<p>de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Hi<sub>4</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Ho<sub>4</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha</p>													

<p>dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p>enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	<p>activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.  <b>Ha<sub>4</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión escucha activa, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p>	
<p>¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p>Valorar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	<p><b>Hi<sub>5</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.  <b>Ho<sub>5</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.  <b>Ha<sub>5</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión valores adecuados, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p>	
<p>¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p>Evaluar el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los</p>	<p><b>Hi<sub>6</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.  <b>Ho<sub>6</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.  <b>Ha<sub>6</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión estímulo intelectual, según percepción de los</p>	

<p>¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p> <p>¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p>profesionales de Enfermería en estudio.</p> <p>Identificar el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p> <p>Conocer el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p>	<p>profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p> <p><b>Hi<sub>7</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Ho<sub>7</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.</p> <p><b>Ha<sub>7</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión capacidad resolutive, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p> <p><b>Hi<sub>8</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Ho<sub>8</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.</p> <p><b>Ha<sub>8</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p> <p><b>Hi<sub>9</sub></b>: El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía,</p>	
--	--	---	--

<p>¿Cuál es el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p> <p>¿Qué comportamiento de liderazgo tienen las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio?</p>	<p>Describir el comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio.</p> <p>Evaluar el comportamiento de liderazgo que tienen las enfermeras jefes en la dimensión influencia del líder, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio</p>	<p>según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Ho<sub>9</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.</p> <p><b>Ha<sub>9</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión empatía, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable.</p> <p><b>Hi<sub>10</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es favorable.</p> <p><b>Ho<sub>10</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es desfavorable.</p> <p><b>Ha<sub>10</sub>:</b> El comportamiento de liderazgo de las enfermeras jefes en la dimensión trabajo en equipo, según percepción de los profesionales de Enfermería en estudio, es medianamente favorable</p>	
--	---	---	--

DISEÑO	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Descriptivo simple</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Según el análisis, alcance de resultados e intervención de la investigadora: Observacional.</li> <li>- De acuerdo a la planificación de la recolección de datos: Prospectivo.</li> <li>- Por el número de ocasiones en que se mide la variable en estudio: Transversal</li> <li>- Según el número de variables de estudio: Descriptivo</li> </ul> <p><b>Diseño de estudio:</b> El diseño de aplicación en el trabajo de investigación fue el diseño de tipo descriptivo simple como se presenta en el siguiente esquema.</p> <p style="text-align: center;">n<sub>1</sub>    <b>→</b>    O<sub>1</sub></p> <p><b>Dónde:</b> n<sub>1</sub> = Muestra de profesionales de Enfermería. O<sub>1</sub> = Descripción de la calidad de atención</p>	<p><b>POBLACION MUESTRAL</b> La población considerada en el presente estudio estuvo conformada por todos los profesionales de Enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Regional Hermilio Valdizán, estando conformada por 82 profesionales de Enfermería según datos obtenidos de la oficina de personal de este establecimiento de salud.</p>	<p><b>PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> <b>TÉCNICA:</b> La entrevista y encuesta <b>INSTRUMENTOS:</b> Guía de entrevista de características generales (Anexo 01) Escala de percepción de liderazgo (Anexo 02) <b>ANÁLISIS DE DATOS:</b> <b>Análisis descriptivo:</b> Se detallaron las características de cada una de las variables en estudio, de acuerdo al tipo de variable en que se trabajó (categórica o numérica), asimismo se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y de dispersión para las variables numéricas y de frecuencias para las variables categóricas.  <b>Análisis inferencial.</b> Para la contratación de las hipótesis se utilizó la Prueba Chi cuadrada de comparación de frecuencias para una sola muestra con una probabilidad de p &lt; de 0.05. Para el procesamiento de los datos se utilizó el Paquete Estadístico SPSS versión 20.0 para Windows</p>