

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA



<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“Estilos de liderazgo y desempeño laboral del enfermero en el
Hospital Tingo María-2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERÍA**

AUTORA: Mandujano Jimenez, Milagros Rosario

ASESORA: Merino Gastelu, Carmen

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Enfermería

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70246376

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 23008111

Grado/Título: Maestra en ciencias de la salud con mención en gerencia en servicios de salud

Código ORCID: 0000-0002-6863-032X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Leiva Yaro, Amalia Verónica	Doctora en ciencias de la salud	19834199	0000-0001-9810-207X
2	Reyes Paredes, Héctor Huildo	Maestro en salud pública y gestión sanitaria	22498198	0000-0002-8470-0658
3	Céspedes y Argandoña, Lilia	Segunda especialidad especialista en enfermería en centro quirúrgico especialista en enfermería en centro quirúrgico	22422416	0000-0002-6009-6943

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las 12:00 horas del día 26 del mes junio del año dos mil veinticinco, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió en el auditórium de la Facultad de Ciencias de la Salud el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- **DRA. AMALIA VERÓNICA LEIVA YARO** (PRESIDENTA)
- **MG. HECTOR HUILDO REYES PAREDES** (SECRETARIO)
- **LIC. ENF. LILIA CESPEDES Y ARGANDOÑA** (VOCAL)

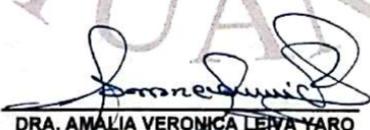
- **MG. CARMEN MERINO GASTELU** (ASESORA)

Nombrados mediante Resolución N° 2068-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2024"; presentado por la Bachiller en Enfermería Señorita. **MILAGROS ROSARIO, MANDUJANO JIMENEZ**. 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 14 y cualitativo de Suficiente.

Siendo las, 13:05 horas del día 26 del mes de junio del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

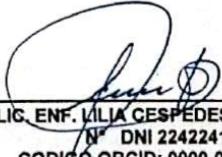


DRA. AMALIA VERÓNICA LEIVA YARO
N° DNI 19834199

CODIGO ORCID: 0000-0001-9810-207X
PRESIDENTA



MG. HECTOR HUILDO REYES PAREDES
N° DNI 22498198
CODIGO ORCID: 0000-0002-8470-0658
SECRETARIO



LIC. ENF. LILIA CESPEDES Y ARGANDOÑA
N° DNI 22422416
CODIGO ORCID: 0000-0002-6009-8943
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: MILAGROS ROSARIO MANDUJANO JIMENEZ, de la investigación titulada "ESTILO DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA - 2024", con asesor(a) CARMEN MERINO GASTELÚ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 2096-2023-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 21 de marzo de 2025



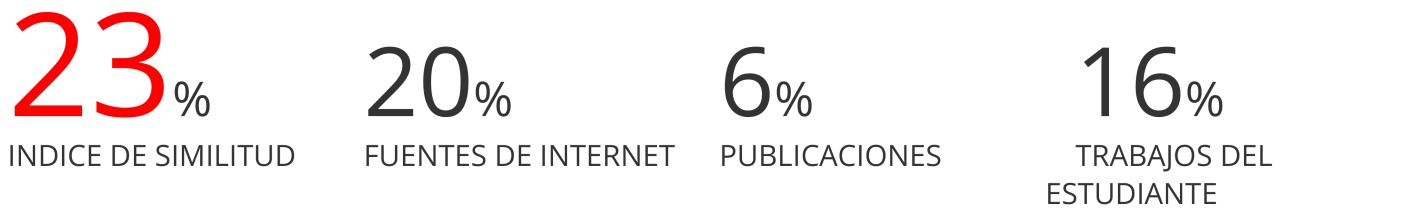
RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

138. MANDUJANO JIMENEZ, Milagros Rosario.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	creativecommons.org Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Expreso mi más profunda gratitud a Dios, cuya presencia ha sido una fuente constante de fortaleza y guía en mi vida. Su sabiduría ha iluminado mi camino, ayudándome a tomar decisiones y reafirmando mi pasión por la vocación que elegí.

También estoy inmensamente agradecido con mi madre, cuyo apoyo incondicional y amor infinito han sido el pilar de mi perseverancia. Su confianza en mí me ha dado la valentía para perseguir mis sueños sin importar los desafíos.

Asimismo, extiendo mi sincero agradecimiento a mi hermano. Su ejemplo me ha enseñado el valor de la resiliencia, recordándome que la determinación y la perseverancia son claves para convertir los sueños en realidad.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi más profunda gratitud a Dios, fuente de toda sabiduría y perfección, por darme el don de la vida y ser mi guía constante, iluminando mi camino y bendiciéndome cada día. Su presencia ha sido mi mayor fortaleza.

También estoy inmensamente agradecido con mi madre Fausta y con mi hermano Oscar, cuyo apoyo incondicional ha sido clave en mi camino. Su paciencia, amor, sabios consejos y dedicación han sido fundamentales para alcanzar este importante logro.

Asimismo, extiendo mi sincero reconocimiento a todas las personas que me han motivado a lo largo de este desafiante pero gratificante camino en la enfermería. Mis docentes, mentores y amigos han desempeñado un papel crucial en mantenerme inspirado y enfocado en mis aspiraciones.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE ANEXOS	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCION.....	XII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACION	14
1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. A NIVEL TEÓRICO.....	18
1.4.2. A NIVEL PRÁCTICO.....	18
1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICO.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	20
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3. ANTECEDENTE LOCALES.....	25
2.2. BASES TEORICAS	27
2.2.1. NOLA PENDER MODELO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD ..	27
2.2.2. DOROTHEA OREM MODELO DEL AUTOCUIDADO	28

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	28
2.3.1. LIDERAZGO EN ENFERMERÍA.....	28
2.3.2. ESTILOS DE LIDERAZGO	29
2.3.3. TIPOS DE ESTILOS DE LIDERAZGO	30
2.3.4. DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERÍA	32
2.3.5. TIPOS DE DESEMPEÑO LABORAL.....	32
2.4. HIPÓTESIS	34
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	34
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	34
2.5. VARIABLES	36
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	36
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	36
2.5.3. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.....	36
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
CAPÍTULO III	39
METODOLOGÍA	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.1. ENFOQUE	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	39
3.1.3. DISEÑO	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.2.1. POBLACIÓN.....	40
3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO	41
3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ..	43
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	46
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS....	47
3.4. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	47
CAPÍTULO IV	49
RESULTADOS.....	49
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	49
4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS....	63
CAPÍTULO V.....	69
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	69
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución porcentual según características sociodemográficas de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024	49
Tabla 2. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión autoritario del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024	50
Tabla 3. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión democrático del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	51
Tabla 4. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión centrado en las tareas del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	52
Tabla 5. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión centrado en las relaciones del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	53
Tabla 6. Descripción porcentual según las dimensiones del liderazgo en los enfermeros del Hospital Tingo María-2024	54
Tabla 7. Descripción porcentual de los estilos del liderazgo en los enfermeros del Hospital Tingo María-2024	55
Tabla 8. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión asistencial del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	56
Tabla 9. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión administrativo del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	58
Tabla 10. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión docencia del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	59
Tabla 11. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión investigación del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	60
Tabla 12. Descripción porcentual según las dimensiones del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024.....	61

Tabla 13. Descripción porcentual según el desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024	62
Tabla 14. Relación entre los estilos de liderazgos con el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024	63
Tabla 15. Relación entre las características sociodemográficas y los estilos de liderazgos en enfermeros del Hospital Tingo María-2024	64
Tabla 16. Relación entre la dimensión autoritario y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024	65
Tabla 17. Relación entre la dimensión democrático y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024	66
Tabla 18. Relación entre la dimensión centrado en las tareas y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024	67
Tabla 19. Relación entre la dimensión centrado en las relaciones y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024	68

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA	86
ANEXO 2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS ANTES DE LA VALIDACION	90
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS DESPUES DE LA VALIDACION.....	95
ANEXO 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	100
ANEXO 5 SOLICITUD DE LA INSTITUCIÓN PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO	101
ANEXO 6 AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO	102
ANEXO 7 CONSTANCIA DE VALIDACIÓN	103
ANEXO 8 CONSENTIMIENTOS INFORMADOS	110
ANEXO 9 TABLAS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	113
ANEXO 10 BASE DE DATOS	116

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. **Métodos:** Estudio de tipo observacional, retrospectivo, transversal y analítico. La población fue de 155 enfermeros y la muestra fue de 111 enfermeros. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento cuestionario de liderazgo y cuestionario de desempeño laboral; para la prueba estadística se utilizó la Chi cuadrada en SPSS V.25. **Resultados:** Se obtuvo que, en la distribución de las características sociodemográficas, 55,9% son adultos, 53,2% son femenino, el 79,3% tienen especialización, 58,6% laboran en cirugía, 57,7% son contratado y 79,3% tienen de 1 a 9 años de experiencia. Respecto a las dimensiones del liderazgo en el autoritario fue medio con 58,6%, en democrático fue alto 48,6%, en el centrado en las tareas fue alto 55,9% y en el centrado en las relaciones fue alto 45,9%, y los estilos de liderazgo un 45,0% fue alto. En el desempeño laboral fue con el 38,7% regular. Y al relacionar las características sociodemográficas con los estilos de liderazgo ($p=0,00$) y al relacionar las dimensiones del estilo de liderazgo con el desempeño laboral el valor de p fue menor a 0,05. **Conclusión:** Se concluyó que mediante el chi cuadrado el valor p fue 0,00 por ende si existe relación entre los estilos de liderazgos con el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024.

PALABRAS CLAVE: liderazgo, desempeño, laboral, enfermeros, salud. (Fuente. DeCS-BIREME).

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between leadership styles and job performance of nurses at the Tingo María-2024 Hospital. **Methods:** Observational, retrospective, cross-sectional and analytical study. The population was 155 nurses and the sample was 111 nurses. The technique used was the survey and the leadership questionnaire and job performance questionnaire; for the statistical test, the Chi square in SPSS V.25 was used. **Results:** It was obtained that in the distribution of sociodemographic characteristics, 55.9% are adults, 53.2% are female, 79.3% have specialization, 58.6% work in surgery, 57.7% are hired and 79.3% have 1 to 9 years of experience. Regarding the dimensions of leadership, the authoritarian leadership was medium with 58.6%, the democratic leadership was high with 48.6%, the task-centered leadership was high with 55.9% and the relationship-centered leadership was high with 45.9%, and the leadership styles were high with 45.0%. In job performance, the percentage was average with 38.7%. And when relating the sociodemographic characteristics with the leadership styles ($p = 0.00$) and when relating the dimensions of the leadership style with job performance, the p value was less than 0.05. **Conclusion:** It was concluded that through the chi square the p value was 0.00, therefore there is a relationship between leadership styles and job performance in nurses at the Tingo María-2024 Hospital.

KEYWORDS: leadership, performance, job, nurses, health. (source: DeCS-BIREME).

INTRODUCCION

La investigación sobre los estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño laboral de los enfermeros es fundamental en el contexto de la atención sanitaria actual. En el Hospital Tingo María, donde se presta atención a una población diversa, el liderazgo efectivo puede influir significativamente en la calidad de la atención y en el bienestar del personal de salud. Los estilos de liderazgo, que varían desde el autoritario hasta el transformacional, no solo afectan la motivación y la satisfacción del personal, sino que también determinan la dinámica del equipo y la eficiencia en el trabajo.

Este estudio se enfoca en analizar cómo los diferentes estilos de liderazgo se correlacionan con el desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María durante el año 2024. A través de una metodología basada en la recolección de datos cuantitativos y cualitativos, se pretende identificar las características de liderazgo que favorecen un desempeño laboral óptimo. Los resultados de esta investigación podrían aportar información valiosa para la mejora continua de las prácticas de liderazgo en el ámbito de la enfermería, contribuyendo así a un entorno de trabajo más colaborativo y efectivo.

El primer capítulo está dedicado a la definición del problema de investigación, la justificación del estudio y los objetivos planteados. Asimismo, se abordan las limitaciones encontradas y la viabilidad del proyecto, asegurando que los aspectos metodológicos y operativos sean factibles.

En el segundo capítulo, se expone el marco teórico, que integra los antecedentes más relevantes, las bases teóricas que sustentan el estudio y las definiciones conceptuales clave. Además, en esta sección se incluyen las hipótesis formuladas, la identificación de variables y su correspondiente operacionalización, lo que permite una comprensión estructurada del enfoque investigativo.

El tercer capítulo se centra en la metodología empleada, especificando el tipo de investigación, su enfoque, el alcance y el diseño del estudio. También se describe la población y muestra seleccionada, así como las

técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, garantizando la rigurosidad en la obtención de información relevante.

En el cuarto capítulo, se presentan los resultados obtenidos junto con su respectivo análisis e interpretación. Se incluyen tablas y representaciones de datos que facilitan la visualización de los hallazgos y permiten extraer conclusiones fundamentadas.

Finalmente, el quinto capítulo contiene la discusión de los resultados, seguida de las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Para culminar, se presentan las referencias bibliográficas utilizadas y los anexos que complementan la investigación.

Esta reformulación mantiene la esencia del contenido original, pero con una estructura más natural y fluida.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El liderazgo desempeñó un papel fundamental en el crecimiento profesional y personal de las enfermeras, influyendo directamente en su desempeño dentro de distintos entornos y niveles del sistema de salud⁽¹⁾ Un enfermero con habilidades de liderazgo no solo garantizó una atención de calidad, sino que también promovió un cuidado humanizado, basado en principios éticos y en la toma de decisiones responsables para responder eficazmente a las necesidades de los pacientes, sus familias y la comunidad. Dado el impacto que tiene el liderazgo en la práctica enfermera, resulta esencial identificar y comprender los distintos estilos que estos profesionales adoptan en su labor diaria. Analizar cómo aplican su liderazgo permite optimizar la gestión del cuidado y fortalecer su rol dentro del equipo de salud, asegurando intervenciones más efectivas y una atención centrada en la persona⁽²⁾

En el mismo sentido Stringer⁽³⁾ señaló que los estilos de liderazgo caracterizados por un alto nivel de exigencia y un enfoque coercitivo impactaron significativamente en el rendimiento laboral, generando efectos en la conducta y la motivación de los empleados. Estas prácticas contribuyeron a la aparición de roles ambiguos, lo que limitó la autonomía en la toma de decisiones y, a su vez, repercutió negativamente en la salud del trabajador y en su percepción de bienestar.

Según Sánchez⁽⁴⁾ el desempeño laboral lo definió como la capacidad del personal para ejecutar sus funciones de manera eficiente dentro de una organización. Esta eficacia resulta esencial para el adecuado funcionamiento institucional, ya que un trabajador que cumple con sus responsabilidades de manera óptima no solo contribuye al logro de los objetivos organizacionales, sino que también experimenta una mayor satisfacción en su labor.

Al respecto Parra ⁽⁵⁾ estableció que el desempeño de los profesionales se configura a partir de la relación entre su conducta, manifestada a través de su comportamiento, y los resultados obtenidos, entendidos como las consecuencias o impactos generados por la labor realizada.

Entonces el éxito de las organizaciones a largo plazo dependió del trabajo de los empleados, porque fueron ellos los que promovieron buena o mala calidad de los servicios que ofrecieron la institución ⁽⁶⁾ La enfermería es una profesión integral que abarca la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la prestación de un cuidado holístico a las personas a lo largo de todo su ciclo de vida, desde el nacimiento hasta el final de la vida. Su labor se desarrolla en diversas áreas y servicios comunitarios, garantizando una atención continua y adaptada a las necesidades individuales y colectivas ⁽⁷⁾

En Argentina en el 2019 Margo ⁽⁸⁾ en su estudio “Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad”; El estudio evidenció que no se halló una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el desempeño laboral. Asimismo, los resultados indicaron que el nivel de rendimiento laboral de la población analizada correspondió a un desempeño medio-alto. En cuanto al estilo de vida de los participantes, se determinó que este fue satisfactorio.

En Arequipa en el 2019 Manrique ⁽⁹⁾ informó que el nivel de desempeño laboral alcanzó un 68.38% en la categoría alta, mientras que un 36.32% de la población evaluada presentó un rendimiento de nivel medio. En relación con la dimensión de relaciones interpersonales, se destacó un nivel alto con un 53.5%. Respecto a la dimensión de experiencia y habilidades prácticas, se evidenció que el 56.34% de los participantes alcanzó un nivel alto. Finalmente, en la dimensión de satisfacción laboral, se observó un predominio del nivel medio, con un 66.2% de la población total.

A nivel Regional en el 2020 Carrera ⁽¹⁰⁾ en su investigación, concluyó que existía una relación directa entre los estilos de liderazgo y el desempeño

laboral en Automotores Mopal, respaldada por una correlación alta de 0.748 según el coeficiente de Pearson. Este vínculo se evidenció en los resultados de la fase descriptiva, donde se identificó que los gerentes demostraban un comportamiento adecuado, lo que favorecía un desempeño basado en el compromiso, la motivación y la construcción de relaciones positivas dentro de la empresa.

A nivel local, Grández ⁽¹¹⁾ en el 2021 en su estudio concluyó en su estudio que el liderazgo tuvo un impacto significativo en el desempeño del personal de la Unidad Ejecutora 302 Educación de Leoncio Prado. A través del coeficiente de Pearson, se confirmó una correlación altamente positiva, con un valor de 0.919, lo que indica una relación bilateralmente significativa entre ambas variables.

Considerando la situación expuesta y en mi calidad de egresada de enfermería comprometida con la optimización de la gestión de los servicios de salud, se planteó esta investigación con el propósito de analizar la correlación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería. El objetivo final es orientar iniciativas de mejora e implementar diversas estrategias de desarrollo en el Hospital Tingo María ⁽¹²⁾

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

P1. ¿Cuál es la relación entre las características sociodemográficas y los estilos de liderazgo que presentaran los enfermeros del Hospital Tingo María-2024?

P2. ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo autoritario y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024?

P3. ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo democrático y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024?

P4. ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024?

P5. ¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O1. Relacionar las características sociodemográficas con los estilos de liderazgo que presentan los enfermeros del Hospital Tingo María-2024

O2. Identificar la relación de los estilos de liderazgo autoritario y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

O3. Identificar la relación de los estilos de liderazgo democrático y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

O4. Identificar la relación de los estilos de liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

O5. Identificar la relación de los estilos de liderazgo centrado en las

relaciones y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. A NIVEL TEÓRICO

Uno de los principales desafíos para alcanzar un desempeño organizacional efectivo radica en la dificultad de establecer un liderazgo sólido. A medida que las organizaciones crecen y sus estructuras internas se vuelven más complejas, el papel del liderazgo cobra mayor relevancia. Tanto el estilo de liderazgo adoptado por los directivos como la composición del equipo de alta gerencia son factores determinantes en la dinámica de toma de decisiones. Estos aspectos, a su vez, inciden directamente en la capacidad de una institución para operar con eficiencia y adaptarse a un entorno en constante evolución ⁽¹³⁾

1.4.2. A NIVEL PRÁCTICO

Esta investigación adquiere importancia al estar alineada con las líneas de investigación prioritarias de la Universidad de Huánuco, en particular con la promoción de la salud y la prevención de enfermedades. Los hallazgos obtenidos en el estudio permiten comprender con mayor profundidad cómo los enfermeros perciben el liderazgo dentro de su entorno profesional. A partir de este análisis, la investigación sienta las bases para desarrollar estrategias dirigidas a optimizar las estructuras organizativas. Asimismo, facilita la implementación de políticas que mejoren las condiciones laborales del personal de enfermería y promuevan un ambiente sanitario más eficiente y proactivo. Los resultados obtenidos ofrecen datos concretos que pueden guiar mejoras institucionales en la gestión del liderazgo.

1.4.3. A NIVEL METODOLÓGICO

Desde una perspectiva metodológica, el estudio destaca por la rigurosidad en el proceso de recopilación de datos. Los instrumentos

utilizados fueron previamente validados por especialistas con amplia experiencia en la materia, garantizando su precisión y confiabilidad. Como aporte significativo, los métodos y herramientas aplicadas en esta investigación pueden ser replicados en futuros estudios que aborden variables similares. Además, los resultados obtenidos proporcionan un marco metodológico estructurado que puede ser perfeccionado y expandido en investigaciones posteriores, ofreciendo un enfoque sistemático para analizar la relación entre liderazgo y desempeño en distintos contextos organizacionales.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Uno de los principales desafíos enfrentados en este estudio fue la escasa participación del personal de salud, lo que generó retrasos en la recolección de datos. Esta falta de respuesta oportuna dificultó la obtención de información completa y representativa. Además, la investigación presentó limitaciones metodológicas, ya que los resultados solo fueron aplicables a la población objetivo, restringiendo la posibilidad de extrapolarlos a otros contextos más amplios.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad de este estudio estuvo respaldada por diversas condiciones favorables. En primer lugar, se contó con la participación de actores clave, como el asesor académico y el personal de la institución analizada, cuya colaboración permitió el desarrollo del estudio. En segundo lugar, se dispuso de los recursos económicos necesarios para cubrir los costos asociados y de herramientas tecnológicas que facilitaron tanto la recopilación como el análisis de los datos. Estos factores en conjunto garantizaron la ejecución exitosa de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Argentina 2022, Cabrera ⁽¹⁴⁾ realizó un estudio titulado “Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería”. Objetivo: Analizar los estilos de liderazgo de la enfermera jefa y la motivación del personal de enfermería en una institución pública de la ciudad Autónoma de Buenos Aires. Metodología: tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal. Resultados: fueron un total de 133 casos el 63.16% con edad promedio de 40.13 años. La mayoría fueron licenciados en enfermería con 61.65%. En cuanto a los estilos de liderazgo ejercidos por las enfermeras jefas, presentó mayor prevalencia los estilos autocrático y democrático, mientras que los enfoques participativo y permisivo fueron menos frecuentes. En la toma de decisiones, predominó la autonomía; no obstante, los niveles de libertad y responsabilidad presentaron puntuaciones moderadas. Referente a las estrategias de comunicación, tanto asertiva como verbal y escrita obtuvieron valoraciones positivas de manera uniforme. Conclusiones: Determinó que el liderazgo autocrático fue el estilo predominante, en contraste con los enfoques democrático, permisivo y participativo, los hallazgos subrayan la necesidad de fortalecer las habilidades de liderazgo en la toma de decisiones. Se debe priorizar el desarrollo de estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la adaptabilidad profesional y la eficiencia organizativa.

Este estudio contribuyó en la elaboración de mi instrumento y como antecedente de mi marco conceptual.

En Colombia 2023, Salazar et al ⁽¹⁵⁾ realizó un estudio “Estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería en dos unidades de cuidado

intensivo 2023” Objetivo: Identificar el tipo de liderazgo que predominaron en los profesionales de enfermería que trabajan en dos unidades de cuidado intensivo polivalentes en Villavicencio y Popayán en el periodo de enero y junio de 2023. Método: Fue un diseño cuantitativo, descriptivo y de tipo transversal. Utilizaron una versión adaptada del cuestionario MLQ 5X-Short, originalmente desarrollado por Bernard Bass y Bruce Avolio y posteriormente validado por Vega y Zabala, fue aplicado a 40 profesionales de enfermería que laboraban en las Unidades de Cuidados Intensivos de dos instituciones de salud ubicadas en Villavicencio y Popayán durante el año 2023. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el software estadístico SPSS, utilizando estadística descriptiva y medidas de tendencia central. Conclusiones: mostraron que la mayoría de los profesionales de enfermería fueron mujeres, con edades entre 24 y 30 años. La formación académica predominante fue el grado universitario, y la experiencia laboral oscilaba entre tres y cinco años. Los estilos de liderazgo más frecuentes fueron el transformacional y el transaccional. En el liderazgo transformacional, la dimensión más destacada fue la motivación inspiradora, mientras que en el liderazgo transaccional predominó la recompensa contingente también en el liderazgo pasivo se evidenció una tendencia a minimizar la gestión por excepción pasiva. Además, los principales resultados asociados al liderazgo fueron la satisfacción laboral, seguida por la percepción de eficacia y el incremento del esfuerzo adicional por parte del personal.

Su aporte de este estudio radicó en la utilización del marco teórico para completar e interrelacionar con el nuestro.

En Ecuador 2019, Laica⁽¹⁶⁾ Realizó un estudio titulado “Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2019 en Quito, Ecuador” El objetivo fue determinar si existe o no la relación del estilo del liderazgo en el desempeño laboral del personal administrativo, a partir de un levantamiento en la Universidad de las

Américas en el último semestre del 2019 en Quito. El estudio evaluó a 75 profesionales que ocupaban cargos administrativos como directores o coordinadores. Para analizar los estilos de liderazgo y el desempeño, se utilizaron el cuestionario de la Malla Gerencial de Blake y Mouton (1991) y el método de evaluación de desempeño de 360 grados. El enfoque analítico basado en los principios teóricos desarrollados por el Dr. Robert Blake y la Dra. Jane Mouton, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura relevante garantizando la precisión y fiabilidad mediante el uso de instrumentos de evaluación. Los datos fueron analizados con comparaciones estadísticas utilizando el valor p para confirmar o refutar la hipótesis planteada. Resultados: Los hallazgos revelaron que el estilo de liderazgo predominante en la institución fue tanto democrático como transformacional, representando el 51,6% de la muestra analizada. Este enfoque de liderazgo promovió un entorno de gestión positivo que equilibró el bienestar del personal con la productividad institucional, especialmente en los departamentos administrativos de la Universidad de las Américas. Para el porcentaje restante de participantes, el estudio propuso un programa específico de desarrollo del liderazgo, orientado a fortalecer la toma de decisiones y mejorar la efectividad en las funciones directivas.

Este antecedente ayudó a enfrentar los problemas y metas sirviendo para la discusión de los resultados.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

En Arequipa 2023, Zevallos ⁽¹⁷⁾ Ejecutó un estudio “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia hospital III Yanahuara Es salud Arequipa 2023”, el objetivo fue determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en enfermeros Metodología: Tuvo un enfoque correlacional descriptivo de corte transversal, tomando como muestra a 51 enfermeros, se emplearon dos instrumentos: el Cuestionario de estilo de liderazgo de Blake y Mouton y el Cuestionario de desempeño laboral de Castillo Anabel,tuvo como objetivo evaluar tres dimensiones clave del liderazgo

y posteriormente analizar su impacto en el desempeño laboral. Resultados: los estilos de liderazgo centrados en las relaciones interpersonales presentaron niveles bajos, mientras que aquellos orientados a la ejecución de tareas fueron más altos. Dentro de los estilos identificados, el más frecuente fue el "Insuficiente", seguido del "Autoritario", luego el estilo "Líder" y, finalmente, el "Social". En cuanto al desempeño laboral, mostraron puntuaciones altas en habilidades interpersonales y experiencia práctica, mientras que la satisfacción laboral se ubicó en un nivel medio. A pesar de las diferencias en los enfoques de liderazgo, el nivel general de desempeño laboral fue predominantemente alto, donde las enfermeras con un estilo "Líder" demostraron un desempeño laboral sobresaliente. De manera interesante, aquellas que aplicaron un liderazgo "Insuficiente" también evidenciaron un alto nivel de desempeño. La prueba de Chi-cuadrado confirmó que el estilo de liderazgo ejercido tuvo una influencia significativa en el desempeño laboral.

Este estudio sirvió para la discusión de los resultados y la elaboración de hipótesis.

En Tumbes 2023, Cruz⁽¹⁸⁾ Elaboró un estudio "Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, Es salud Tumbes, 2023" con el objetivo determinar la relación del liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de hospitalización Es salud, Este estudio tuvo como propósito analizar la influencia de distintos aspectos del liderazgo en el desempeño laboral de las enfermeras que trabajan en los servicios de hospitalización de EsSalud. Específicamente, se evaluaron tres dimensiones: las habilidades de liderazgo, la orientación del liderazgo y la persistencia en el ejercicio del mismo. Debido a la naturaleza del estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 50 enfermeras y la recolección de datos fue mediante un cuestionario estructurado basado en una escala de Likert, lo que permitió evaluar de manera objetiva los estilos de liderazgo y su relación

con la eficiencia laboral. Resultados y conclusión: El análisis de los datos mostró que en el 56% de los casos, la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral se clasificó como moderada, mientras que el 12% la consideró deficiente. A pesar de la expectativa de encontrar una fuerte correlación, el análisis estadístico no evidenció una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras. Estos hallazgos sugieren que otros factores, además del liderazgo, podrían estar influyendo en la eficiencia y efectividad del personal de enfermería en los servicios de hospitalización de EsSalud, Tumbes.

Dicho estudio sirvió como ayuda en la elaboración del instrumento y además como antecedente nacional.

En Lima 2022, Valerio ⁽¹⁹⁾ realizó un estudio “Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un Hospital de Lima, 2022” con el objetivo de determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo, fundamental y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 64 participantes, y la recolección de datos se realizó mediante el cuestionario CELID-S sobre estilos de liderazgo y el IWPQ, para el rendimiento laboral individual estos instrumentos permitieron una evaluación objetiva de los enfoques de liderazgo y su impacto en la efectividad profesional. Resultados: indicaron que el 64.1% tuvieron alto nivel de liderazgo. En cuanto a sus dimensiones específicas, el liderazgo transformacional y transaccional estuvieron presentes en el 51.6% y 57.8% de los casos, mientras que el liderazgo Laissez-faire se evidenció en un nivel moderado (57.8%). Respecto al desempeño laboral tuvieron un nivel muy alto en el 59.4% de los encuestados. El análisis de correlación mostró una relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral ($p=0.000$; $r=0.508$). En detalle, el liderazgo transformacional ($p=0.030$, $r=0.271$), el liderazgo transaccional ($p=0.000$, $r=0.485$) y el liderazgo Laissez-faire ($p=0.000$, $r=0.464$)

tuvieron influencia positiva en los resultados laborales. Conclusión: Los resultados resaltan relevancia de los estilos de liderazgo con el desempeño laboral en los enfermeros de hospitalización. Las correlaciones significativas sugieren que la adopción de estrategias de liderazgo efectivas podría mejorar la eficiencia en el trabajo y la calidad del servicio en el Hospital central de la fuerza aérea del Perú.

Este estudio aportó como antecedente en el marco teórico y así mismo sirvió para la operacionalización de las variables.

2.1.3. ANTECEDENTE LOCALES

En Huánuco 2020, Carrera ⁽¹⁰⁾ realizo un estudio “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en automotores Mopal S.A. Huánuco- 2020”. El objetivo central fue determinar el grado de relación entre el liderazgo y el rendimiento en el entorno laboral de la empresa. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional con una muestra de 56 empleados y se estructuró el análisis bajo la premisa de que las variables podían estar relacionadas a través de patrones. Principales hallazgos y consideraciones Teóricas: Ante la ausencia de indicadores cuantitativos específicos sobre productividad dentro de la organización, el marco teórico proporcionó una base para evaluar el desempeño laboral. Se analizaron factores clave como el compromiso de los trabajadores, la motivación y las relaciones interpersonales, todos ellos influenciados directamente por el estilo de liderazgo ejercido por los gerentes. Este enfoque no solo permitió suplir la falta de medidas directas de productividad, sino que también aportó una visión más profunda del clima organizacional y su impacto en la efectividad laboral. Conclusiones: Los resultados evidenciaron una relación sólida entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en Automotores Mopal. El coeficiente de correlación de Pearson, con un valor de 0.748, confirmó un vínculo directo y significativo entre ambas variables. Además, los empleados reconocieron que las prácticas de liderazgo implementadas en la empresa contribuyeron a fortalecer la motivación, el compromiso y las interacciones profesionales, lo que favoreció un mejor desempeño y

una mayor cohesión organizacional.

Este estudio aportó como antecedente regional en el marco teórico como en la discusión de los resultados.

En Tingo María 2021, Grández⁽¹¹⁾ realizó un estudio titulado " El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la unidad de gestión educativa local 302 Leoncio Prado-2021". El objetivo del estudio fue cómo el liderazgo afecta el desempeño del personal de la unidad ejecutora 302 Leoncio Prado, 2021. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, que permitió recopilar y analizar datos numéricos de manera sistemática. La investigación se basó en un diseño descriptivo-correlacional, lo que implicó tanto la caracterización de la población como la evaluación de la relación entre liderazgo y desempeño laboral. Además, se optó por una metodología no experimental y de corte transversal, lo que significa que las variables fueron estudiadas sin intervención directa y que la recopilación de datos se realizó en un único momento temporal. **Resultados e Interpretaciones:** Los hallazgos revelaron que el liderazgo tuvo un impacto significativo en el desempeño de los trabajadores de la unidad ejecutora 302 educación de Leoncio Prado durante el año 2021. Mediante un análisis estadístico basado en el coeficiente de correlación de Pearson, se evidenció una relación positiva y altamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente de 0.919. Este resultado pone de manifiesto la importancia de las estrategias de liderazgo en la mejora del desempeño laboral y la eficiencia organizacional.

El mencionado estudio sirvió como aporte en el marco conceptual y como antecedente local para la discusión de los resultados.

En Tingo María 2020, Espinoza⁽²⁰⁾ realizó un estudio "Factores motivacionales y desempeño laboral en profesionales de carreras médicas. Hospital I Es salud-Tingo María. 2020" con el objetivo de determinar la relación de los factores motivacionales internos y externos que repercutieron en el desempeño profesional de los trabajadores de

carrera médica. Este estudio tuvo un enfoque observacional, prospectivo, transversal, descriptivo y relacional. La muestra fue de 13 profesionales de la salud, donde seis eran médicos u obstetras. Empleando el análisis documental y un cuestionario estructurado. El 69.6% fueron médicos, el 26.1% obstetras y el 4.3% desempeñaban cargos de gestión. La edad promedio fue de 47 años. En cuanto al género, el 69.6% fueron hombres y el 30.4% mujeres, el 60.9% estaban casados, el 30.4% eran solteros. El tiempo de servicio fue de seis años. Resultado: hubo relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. La posibilidad de aplicar las competencias adquiridas en el entorno de trabajo mostró una fuerte correlación ($c = 0.761$, $p = 0.00$) sugiriendo un impacto relevante en el desempeño del personal donde la motivación externa tuvo un papel clave evidenciándose una correlación moderada alta ($c = 0.757$) con la percepción de apoyo oportuno por parte del equipo de salud, observando una correlación de 0.699 con la disponibilidad de flexibilidad institucional para el desarrollo personal y profesional, así como una correlación de 0.645 con la supervisión continua enfocada en la mejora de la calidad del servicio. Estos resultados resaltan la importancia de los factores motivacionales, tanto internos como externos, en el fortalecimiento del desempeño laboral dentro del sector salud.

Este estudio contribuyó en la elaboración de mi instrumento y como antecedente del marco conceptual.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. NOLA PENDER MODELO DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

Según Meiriño ⁽²¹⁾ la conducta humana está impulsada por la necesidad de alcanzar el bienestar y desarrollar el máximo potencial. Este enfoque permite comprender cómo las personas toman decisiones relacionadas con el autocuidado y la gestión de su salud. En este contexto, el modelo de promoción de la salud busca representar la interacción compleja entre los individuos y su entorno en la búsqueda de

un estado óptimo de salud, destacando la interconexión entre factores personales, experiencias previas, hábitos, creencias y situaciones específicas que influyen en los comportamientos saludables. En relación con este estudio este modelo ofrece un marco amplio para analizar los elementos clave que afectan la transformación de las prácticas en el ámbito sanitario permitiendo examinar cómo los estilos de liderazgo influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería, considerando su impacto en la toma de decisiones y la implementación de estrategias que favorecen un mejor desempeño profesional y una atención eficiente.

2.2.2. DOROTHEA OREM MODELO DEL AUTOCUIDADO

Modelo del Autocuidado de Dorotea Orem, (22) se centra en la capacidad de cada persona para atender sus propias necesidades de salud, definiendo el autocuidado como un conjunto de acciones que los individuos inician y llevan a cabo de manera independiente para preservar su bienestar físico y emocional. La habilidad para mantener el autocuidado está estrechamente relacionada con el desarrollo de estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el ámbito sanitario. Desde la perspectiva de Orem, el objetivo de la enfermería fue brindar apoyo a las personas para que puedan responder eficazmente a sus propias demandas en el entorno profesional estableciendo tres sistemas de enfermería: el totalmente compensatorio, donde la enfermera asume el cuidado completo del paciente; el parcialmente compensatorio, donde la enfermera complementa las capacidades del paciente; el sistema de apoyo y educación, donde la enfermera guía al paciente en la toma de decisiones y en el aprendizaje de habilidades necesarias para su bienestar. En el contexto de esta investigación, la aplicación de Orem contribuyó a mejorar la salud de las personas, fomentando prácticas que no solo optimizan su calidad de vida, sino que también fortalecen su capacidad de liderazgo y su desempeño en el ámbito laboral, promoviendo un enfoque integral en el cuidado de la salud.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. LIDERAZGO EN ENFERMERÍA

El liderazgo desempeña un papel fundamental en el desarrollo

profesional, organizacional y social, ya que influye directamente en la capacidad de los equipos para alcanzar sus objetivos. Debido a su relevancia, es esencial que los profesionales de enfermería reciban una formación continua que fortalezca sus habilidades de liderazgo, permitiéndoles guiar a sus equipos con eficacia y motivación. El liderazgo se entiende como el conjunto de habilidades que permite a una persona influir en los pensamientos y acciones de un grupo, impulsándolo a trabajar con entusiasmo y compromiso en la consecución de metas comunes. Sin embargo, aunque la intención del liderazgo es inspirar y movilizar a los equipos hacia un propósito definido, la realidad en algunos contextos puede diferir de la teoría, ya que diversos factores externos pueden influir en la dinámica organizacional. Por ello, resulta imprescindible que los líderes en enfermería no solo desarrollen competencias técnicas y estratégicas, sino también habilidades interpersonales y de gestión del cambio, fomentando un entorno de trabajo colaborativo y resiliente.⁽²⁴⁾

2.3.2. ESTILOS DE LIDERAZGO

Al respecto Andrade⁽²⁵⁾ el estilo es una cualidad distintiva de la personalidad que influye en diversos aspectos del comportamiento humano y se va moldeando a lo largo del tiempo, especialmente en el ámbito de la gestión y la toma de decisiones. Este rasgo no solo define la manera en que un individuo ejerce su liderazgo, sino que también se refleja en los métodos y estrategias que emplea para dirigir y organizar su entorno. A lo largo de su trayectoria profesional, una persona desarrolla su propio estilo de liderazgo influenciado por la experiencia adquirida en funciones de dirección y por el marco normativo y cultural en el que opera. En este sentido, las normas sociales juegan un papel clave en la configuración de estos estilos, ya que establecen parámetros que orientan la toma de decisiones y las interacciones dentro de un equipo de trabajo. Por ello, el liderazgo no es una cualidad estática, sino una habilidad en constante evolución que se nutre tanto de la práctica como del entorno social en el que se desempeña el individuo.

2.3.3. TIPOS DE ESTILOS DE LIDERAZGO

1.-Autoritario.

Al respecto Larico ⁽²⁶⁾ explica que el liderazgo autoritario se caracteriza por una gestión que desconfía de sus empleados y minimiza su participación en la toma de decisiones viéndose que la administración ejerce un control rígido basado en el temor, la aplicación de sanciones y, en algunos casos, la concesión esporádica de recompensas. Los trabajadores, al verse sometidos a un entorno basado en el cumplimiento estricto de órdenes, experimentan una satisfacción limitada de sus necesidades, restringiéndose principalmente a aspectos básicos como la estabilidad laboral y el bienestar físico. Además, la comunicación dentro de la organización es reducida, ya que las decisiones se concentran en los niveles más altos de la jerarquía, lo que impide un intercambio efectivo de ideas y opiniones. Como consecuencia de esta dinámica, es común que surjan estructuras informales dentro de la empresa que, en muchos casos, entran en conflicto con los objetivos institucionales, afectando la cohesión y el desempeño general del equipo de trabajo.

2.-Democrático.

Likert ⁽²⁷⁾ llegó a la conclusión de que el modelo de liderazgo más eficaz y productivo es el democrático, ya que fomenta la participación activa de los miembros de un equipo en la toma de decisiones. Desde su perspectiva, un liderazgo efectivo no solo debe enfocarse en la toma de decisiones, sino también en fortalecer la comunicación y la motivación dentro del grupo. En este enfoque, el líder actúa como un facilitador, promoviendo un entorno en el que la información se distribuye de manera equitativa, permitiendo que todos los miembros se sientan parte integral del proceso organizacional. Además, esta forma de liderazgo contribuye a la cohesión grupal, ya que fomenta la confianza y el sentido de pertenencia, lo que impacta directamente en la eficiencia y el compromiso de los individuos con los objetivos comunes. Desde una

perspectiva organizacional, la esencia del liderazgo democrático radica en la construcción de un sistema en el que cada individuo no solo recibe información, sino que también tiene la oportunidad de influir en las decisiones colectivas. Este equilibrio entre comunicación y participación fortalece la dinámica interna del grupo y optimiza el desempeño en distintos ámbitos laborales ⁽²⁸⁾

3.-Centrado en las tareas.

Sánchez ⁽²⁹⁾ sostiene que los líderes con un enfoque centrado en las tareas se caracterizan por establecer objetivos concretos y cuantificables, asegurándose de que estos sean alcanzados de manera efectiva. Para ello, buscan constantemente estrategias que optimicen la productividad, ya sea mediante la adopción de nuevas metodologías, la mejora de procesos o la implementación de herramientas que permitan un mejor uso del conocimiento y las habilidades del equipo. Además, este tipo de liderazgo se enfoca en la eficiencia operativa, promoviendo una gestión estructurada y orientada a resultados. Los líderes con esta visión no solo supervisan el desempeño de sus colaboradores, sino que también fomentan la búsqueda de soluciones innovadoras y el perfeccionamiento continuo de las prácticas laborales. En consecuencia, logran impulsar el cumplimiento de los objetivos organizacionales con mayor precisión y eficacia.

4.- Centrado en las Relaciones.

El liderazgo centrado en las relaciones se caracteriza por una fuerte orientación hacia la creación de un entorno laboral positivo y armonioso. Los líderes que adoptan este enfoque priorizan la construcción de vínculos basados en la confianza, el respeto mutuo y la colaboración, fomentando una comunicación abierta y efectiva dentro del equipo. Además, estos dirigentes promueven la participación activa de sus colaboradores en la toma de decisiones, asegurándose de que cada miembro se sienta valorado y escuchado. Se preocupan por el bienestar del equipo, garantizando condiciones de trabajo justas y equitativas, así

como un ambiente en el que cada individuo pueda desarrollarse tanto profesional como personalmente. De este modo, logran no solo mejorar la satisfacción laboral, sino también fortalecer el compromiso y la motivación dentro de la organización ⁽³⁰⁾

2.3.4. DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERÍA

Por otro lado, Palaci ⁽³¹⁾ plantea que el desempeño laboral en el ámbito de la enfermería se refiere al aporte que cada profesional brinda a la organización a través de sus acciones y comportamientos a lo largo del tiempo. Según Palaci, este desempeño no solo es el reflejo de las actividades individuales, sino que también influye en la eficiencia global de la institución de salud. Existen múltiples factores que pueden afectar la calidad del desempeño, ya sea potenciándolo o disminuyéndolo. Estos elementos pueden estar relacionados con aspectos organizacionales, condiciones laborales, nivel de motivación y el compromiso del personal. Asimismo, el desempeño puede variar según el momento y el contexto en el que se desarrollan las funciones del profesional de enfermería. Por lo tanto, comprender estos factores es esencial para optimizar la productividad y garantizar una atención de calidad a los pacientes ⁽³²⁾

2.3.5. TIPOS DE DESEMPEÑO LABORAL

1.-Asistencial.

Según Gonzales ⁽³³⁾ en el ámbito asistencial, el profesional de enfermería tiene la responsabilidad de proporcionar una atención personalizada, integral y continua, asegurando el bienestar del paciente y respetando sus valores, creencias y costumbres. Su labor incluye la aplicación rigurosa de normas de asepsia, antisepsia y bioseguridad, adaptadas a cada contexto de atención. Además, debe actuar conforme a principios éticos, participar activamente en el proceso de atención de enfermería como parte del enfoque científico de la profesión y registrar de manera detallada la evolución del paciente en su historia clínica. También es fundamental su papel en la evaluación de respuestas clínicas, garantizando condiciones óptimas para el ingreso, traslado y preparación

del paciente para estudios de laboratorio y procedimientos médicos especializados. A través de estas acciones, el profesional no solo vela por la seguridad del paciente, sino que contribuye a la eficiencia del sistema de salud ⁽³⁴⁾

2.- Administrativa.

Quispe ⁽³⁵⁾ para garantizar el correcto funcionamiento de los servicios de enfermería, es fundamental participar en la planificación interdisciplinaria, fomentando la colaboración entre los miembros del equipo. Además, mantener un espacio de trabajo organizado e higiénico para el personal de enfermería es clave para mejorar la eficiencia y la seguridad del paciente. Es imprescindible cumplir rigurosamente con los protocolos de asepsia y antisepsia, al mismo tiempo que se priorizan los principios éticos en la práctica diaria. Por otro lado, asistir a reuniones programadas dentro del servicio permite una mejor coordinación y mejora continua. Asimismo, el personal de enfermería debe involucrarse activamente tanto en los aspectos científicos como administrativos de su labor, contribuyendo al desarrollo de mejores procedimientos. La participación en rondas conjuntas entre médicos y enfermeros favorece una atención integral al paciente, mientras que una entrega y recepción de turnos bien estructurada garantiza una comunicación clara y la continuidad del servicio en los distintos períodos de trabajo ⁽³⁶⁾

3.- Docencia.

Según Zunini ⁽³⁷⁾ dentro del ámbito docente, la enfermera desempeña un papel esencial en la formación de futuros profesionales de la salud. Su labor no solo se limita a la instrucción de estudiantes de enfermería, sino que también incluye la orientación de alumnos de otras disciplinas relacionadas con el sector sanitario. Para ello, mantiene una comunicación constante y una coordinación efectiva con las instituciones académicas, asegurando así un proceso educativo estructurado y alineado con los estándares de la profesión. Además, su compromiso con la actualización de conocimientos se refleja en su participación en

programas de educación continua, dirigidos tanto al personal de enfermería como a otros especialistas en salud. Estos programas buscan fortalecer las competencias profesionales y garantizar una atención de calidad basada en la evidencia y las mejores prácticas del sector ⁽³⁸⁾

4.- Investigación.

Cabrera ⁽³⁹⁾ indicó que la labor investigativa en el campo de la enfermería desempeña un papel clave en la mejora continua de la atención en salud. Los profesionales de esta área tienen la oportunidad de involucrarse en estudios tanto específicos de enfermería como multidisciplinarios, lo que permite analizar y comprender mejor el comportamiento epidemiológico de las enfermedades más frecuentes en los servicios de emergencia. Asimismo, su participación en investigaciones dentro y fuera del ámbito de la enfermería contribuye al desarrollo del conocimiento científico, fortaleciendo la profesión y generando estrategias innovadoras para optimizar el bienestar de la población. A través de estas iniciativas, se fomenta la implementación de nuevas prácticas basadas en evidencia, asegurando una atención de mayor calidad y eficacia ⁽⁴⁰⁾

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Los estilos de liderazgos se relacionan con el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Ho: Los estilos de liderazgos no se relacionan con el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi1: Las características sociodemográficas se relacionan con los estilos de liderazgo del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Ho1: Las características sociodemográficas se relacionan con los estilos de liderazgo del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Hi2: Existe relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Ho2: No existe relación entre el liderazgo autoritario y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Hi3: Existe relación entre el liderazgo Democrático y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Ho3: No existe relación entre el liderazgo Democrático y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Hi4: Existe relación entre el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Ho4: No existe relación entre el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Hi5: Existe relación entre el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

Ho5: No existe relación entre el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Estilos de liderazgo

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral

2.5.3. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

- Edad Género
- Grado de especialización (especialidad, maestría) Servicio en que labora
- Situación laboral Experiencia laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO DE VARIABLE	VALOR FINAL	ESCALA
VARIABLES INDEPENDIENTE:							
Estilos de Liderazgo	Son rasgos de la personalidad de un individuo que se hacen evidentes a través de las estrategias y técnicas empleadas en la ejecución de las funciones de dirección	Los factores para evaluar el estilo de liderazgo en los profesionales de la salud incluyen las dimensiones del valor percibido y los resultados esperados del cuestionario.	Autoritario	Alto:26 a 36 Medio:13 a 25 Bajo: 0 a 12	Categórica		Ordinal
			Democrático	Alto:17 a 24 Medio:9 a 16 Bajo: 0 a 8	Categórica	Alto:85 a 128 Medio:43 a 84 Bajo: 0 a 42	Ordinal
			Centrado en las tareas	Alto:19 a 28 Medio:10 a 18 Bajo: 0 a 9	Categórica		Ordinal
			Centrado en las relaciones	Alto:28 a 40 Medio:14 a 27 Bajo: 0 a 13	Categórica		Ordinal
VARIABLES DEPENDIENTE:							
Desempeño Laboral	Se trata de acciones manifestadas por uno o varios individuos en distintos momentos de manera simultánea, que contribuyen a mejorar la efectividad organizacional.	Estas representan los métodos mediante los cuales las personas amplían su comprensión en relación con sus actividades diarias en su lugar de trabajo.	Asistencial	Bueno: 41 a 60 Regular: 21 a 40 Deficiente: 0 a 20	Categórica		Ordinal
			Administrativo	Bueno: 17 a 24 Regular: 9 a 16 Deficiente: 0 a 8	Categórica	Bueno: 77 a 116 puntos Regular: 39 a 76 puntos Deficiente: 0 a 38 puntos	Ordinal
			Docente	Bueno: 11 a 16 Regular: 6 a 10 Deficiente: 0 a 5	Categórica		Ordinal
			Investigación	Bueno: 11 a 16	Categórica		Ordinal

Regular: 6 a 10
Deficiente: 0 a 5

VARIABLES DE CARACTERIZACIÓN

Características sociodemográficas	Un conjunto de rasgos personales, sociales y demográficos que definen a una población o a un grupo de profesionales dentro de una región específica	Los rasgos sociodemográficos del personal de enfermería que labora en el Hospital Tingo María	Edad	Edad en años	Numérica	Años cumplidos	De razón
			Género	Genero biológico	Categórica	Masculino Femenino	Nominal
			Nivel de estudio	Nivel de especialización alcanzado	Categórica	Especialización Maestría Doctorado Ninguno	Nominal
			Servicio en que labora	Lugar donde trabaja	Categórica	Emergencia Medicina Cirugía Ginecología	Nominal
			Situación laboral	Condición laboral	Categórica	Nombrado Contratado	Nominal
			Experiencia laboral	Años de servicios	Categórica	1-9 años 10 19 años 20 a más años	Ordinal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- Según la intervención en la investigación, el estudio se caracterizó por su enfoque observacional, ya que la investigadora no intervino ni modificó las variables en análisis.
- Según la planificación y la toma de datos, la recopilación de datos se basó en hechos en curso en lugar de registros históricos, lo que lo clasifica como un estudio prospectivo.
- Según el número de ocasiones en que se midieron las variables; dado que las variables fueron evaluadas en un único momento sin mediciones repetidas, se adoptó un diseño transversal.
- Según el número de variables de interés; debido al proceso de descripción, análisis y comparación de múltiples variables para identificar relaciones potenciales, el estudio se clasificó como analítico.

3.1.1. ENFOQUE

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, ya que los datos fueron recopilados de manera sistemática y analizados mediante herramientas estadísticas. A través de técnicas matemáticas, se buscó identificar patrones, tendencias y relaciones en la información, permitiendo una evaluación estructurada y objetiva de los resultados.

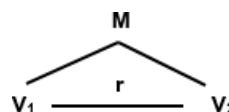
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Esta investigación se desarrolló con un enfoque descriptivo-relacional, con el propósito de examinar la conexión entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los enfermeros. A través de un enfoque sistemático, se buscó identificar posibles patrones y correlaciones entre ambas variables, ofreciendo información valiosa

sobre cómo distintas formas de liderazgo pueden influir en el rendimiento profesional dentro del ámbito de la salud.

3.1.3. DISEÑO

Este estudio se llevó a cabo bajo un diseño descriptivo-relacional, con el objetivo de analizar y establecer asociaciones entre variables clave. La metodología utilizada permitió una evaluación estructurada de los datos, lo que facilitó una comprensión más profunda de las relaciones identificadas. Para ofrecer mayor claridad sobre el enfoque del estudio, el esquema siguiente representó visualmente su marco de investigación.



Donde

M= muestra en estudio

V₁= Estilos de liderazgo

V₂= Desempeño laboral

r= relación entre ambas variables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población del estudio estuvo conformada por enfermeros tanto permanentes como temporales asignados a la unidad de hospitalización del Hospital Tingo María, sumando un total de 155.

➤ Criterios de Exclusión e Inclusión:

Criterios de Inclusión: Se incluyó a enfermeros:

- Ambos sexos nombrados y contratados del Hospital Tingo María
- Que trabajaron en hospitalización según rol.

- Que estuvieron laborando durante la recolección de los datos.
- Que estuvieron presentes durante la aplicación del instrumento
- Que aceptaron participar del estudio y firmaron el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión: Se excluyó a enfermeros:

- Ambos sexos contratados por otra modalidad del Hospital Tingo María
- Que no trabajaron en hospitalización y no figuraban en el rol
- Que no estuvieron laborando durante la recolección de los datos.
- Que estuvieron ausentes durante la aplicación del instrumento
- Que no aceptaron participar del estudio y no firmaron el consentimiento informado.

➤ **Ubicación de la Población en Espacio y Tiempo:**

- a) **Ubicación en el espacio:** La investigación se llevó a cabo en el Hospital Tingo María, ubicado en el distrito de Rupa-Rupa, perteneciente a la provincia de Leoncio Prado, en el departamento de Huánuco.
- b) **Ubicación en el Tiempo:** El estudio se realizó durante un lapso comprendido entre enero y abril del 2024.

3.2.2. MUESTRA Y MUESTREO

- **Unidad de análisis.** Este estudio se centró en los enfermeros de hospitalización que trabajaban en el Hospital Tingo María, quienes constituyeron la base del análisis.
- **Unidad de muestreo.** La muestra seleccionada estuvo conformada por los enfermeros incluidos en la unidad de análisis, quienes

participaron en el proceso de recolección de datos para evaluar los enfoques de liderazgo y el desempeño laboral.

- **Marco Muestral.** - El Marco Muestral estuvo constituida por el registro de enfermeros que laboraron en hospitalización del Hospital Tingo María.
- **Tamaño de muestra.** El tamaño de la muestra se determinó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. se utilizaron la formula estadística de proporciones.
- Tamaño de muestra.

$$n = \frac{N * Z\alpha^2 * p * q}{e^2 x(N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

➤ **Definición de parámetros:**

- **N** representa el tamaño total de la población.
- **Z α** equivale a 1.96 elevado al cuadrado cuando se considera un nivel de confianza del 95%.
- **p** hace referencia a la proporción asumida, establecida en 0.50.
- **q** se obtiene como 1 menos p, es decir, $1 - 0.50 = 0.50$.
- **e** indica el margen de error, fijado en 5%.

Tras sustituir estos valores para la población especificada, se obtiene:

$$n = \frac{155 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 x(155 - 1) + 1.96^2 * 0.50 * 0.50}$$

n = 111 enfermeros.

- **Tipo de muestreo:** La selección de la muestra se realizó mediante un procedimiento probabilístico, es decir, muestreo aleatorio simple;

se consideraron los criterios de inclusión y exclusión, asegurando el tamaño de muestra calculado.

3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

- **La Técnica:** Se aplicaron la encuesta y guía de observación.
- **El instrumento:**

FICHA TECNICA INSTRUMENTO 1

1. Nombre	Cuestionario de características sociodemográficas y estilos de liderazgos
2. Autor	Adaptado por Mandujano M-2024
3. Población	Enfermeros que laboran en el Hospital Tingo María
4. Objetivo	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024
5. Forma	Personalizada
6. Estructura	Tiene 2 secciones el primero con características sociodemográficas con 6 reactivos y el segundo se aplicó el cuestionario de Estilos de liderazgo diseñado por casales y Rubí para 04 dimensiones Autoritario (9 reactivos) Democrático (6 reactivos) Centrado en las tareas (7 reactivos) Centrado en las relaciones (10 reactivos)
7. Codificación de respuestas	Nunca =0 Rara vez =1 A veces=2 A menudo=3 Siempre=4
8. Medición del instrumento	Dimensión autoritaria Alto:26 a 36 Medio:13 a 25 Bajo: 0 a 12 Dimensión democrática Alto:17 a 24 Medio:9 a 16 Bajo: 0 a 8 Dimensión centrada en las tareas Alto:19 a 28 Medio:10 a 18 Bajo: 0 a 9 Dimensión centrada en las relaciones Alto:28 a 40 Medio:14 a 27 Bajo: 0 a 13
9. Momento/ aplicación	Se aplicará en la ejecución del informe final de tesis
10. Tiempo / aplicación	05 minutos por cada enfermero
11. Baremación	Estilos de liderazgo

	Alto:85 a 128 Medio:43 a 84 Bajo: 0 a 42
12. Muestra	20
13. Validez	Jueces expertos
14. Confiabilidad	Alfa Cronbach de 0.850

FICHA TECNICA INSTRUMENTO 2

1. Nombre	Desempeño laboral
2. Autor	Adaptado por Mandujano M-2024
3. Objetivo	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024
4. Estructura	El instrumento constó de 32 preguntas divididas en 4 dimensiones: Asistencial (15 reactivos), Administrativo (6 reactivos), Docente (4 reactivos) e Investigación (4 reactivos).
5. Codificación/ respuestas	Nunca =0, Rara vez =1, A veces =2, A menudo =3, Siempre =4.
6. Medición del instrumento	Dimensiones: - Asistencial: Bueno: 41 a 60, Regular: 21 a 40, Deficiente: 0 a 20. - Administrativa: Bueno: 17 a 24, Regular: 9 a 16, Deficiente: 0 a 8. - Docencia: Bueno: 11 a 16, Regular: 6 a 10, Deficiente: 0 a 5. - Investigación: Bueno: 11 a 16, Regular: 6 a 10, Deficiente: 0 a 5.
7. Tiempo de aplicación	05 minutos por cada enfermero.
8. Baremación	Desempeño laboral: Bueno: 77 a 116 puntos, Regular: 39 a 76 puntos, Deficiente: 0 a 38 puntos.
9. Muestra	20
10. Validez	Jueces expertos
11. Confiabilidad	Alfa Cronbach de 0.807

➤ **Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación:**

a) Validez por juicio de expertos.

El instrumento utilizado en el estudio fue evaluado por siete especialistas con experiencia profesional, quienes tenían conocimientos en el área de estudio y en la elaboración de herramientas de recolección de datos. Cada ítem fue analizado en detalle según los lineamientos establecidos por la unidad de investigación del programa de enfermería. Además, los expertos brindaron sugerencias para mejorar la medición de las variables y, tras finalizar su revisión, certificaron la validez del instrumento firmando un documento que respalda su aplicabilidad, como se presenta en el siguiente cuadro.

Nº	Apellidos y nombres del experto(a)	Cuestionario de Estilos de liderazgo y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024
1	Mg. Tovar Gutarra Rolland	Aplicable
2	Lic.Esp. Ponce Villaorduña Jesús A.	Aplicable
3	Lic. Esp.Figueroedo Tiburcio Yuri	Aplicable
4	Lic.Esp. Campos Salazar Felipe	Aplicable
5	Lic. Esp. Rengifo Sánchez Lisbeth	Aplicable
6	Mg. Pinedo Rojas María teresa	Aplicable
7	Mg. Cipriano Baltazar Tania	Aplicable

Fuente. Constancias de validación

El grupo de expertos coincidió unánimemente en que el instrumento propuesto era adecuado para su aplicación en el estudio. Además, se elaboró una tabla de validación basada en el coeficiente de Aiken, utilizado para evaluar la fiabilidad del cuestionario. Este proceso implicó analizar el valor obtenido del coeficiente y establecer su significancia estadística, considerando que un coeficiente superior a 0.60 es necesario para validar el instrumento. Tras esta validación, se procedió a su aplicación en la recolección de datos dentro de la muestra seleccionada. En este estudio, el análisis determinó que el coeficiente de Aiken alcanzó un valor de 0.91%, confirmando su validez.

b) Confiabilidad de los instrumentos de investigación:

Para evaluar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, se realizó una prueba piloto en 20 enfermeros que presentaban las mismas características que la población objetivo. Además, la fiabilidad en la medición de los estilos de liderazgo se analizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de $\alpha = 0.850$, lo que confirmó la consistencia y validez estadística del instrumento. De manera similar, en la evaluación del desempeño laboral, se utilizó el mismo coeficiente, alcanzando un valor de confiabilidad de $\alpha = 0.807$. Este resultado validó la precisión del instrumento, asegurando su idoneidad en la medición de las variables del estudio.

➤ Procedimientos de recolección de Datos:

Los procedimientos a seguir a fin de recolectar los datos fueron:

- Se solicitó autorización al director ejecutivo del Hospital Tingo María.
- Se dio a conocer los propósitos e importancia del estudio.
- Se realizó el registro de los enfermeros nombrados y contratados.
- Se dio explicación a los enfermeros respecto al consentimiento informado.
- Se solicitó la firma del consentimiento informado.
- Se entregó el instrumento a la unidad de estudio.
- Se realizó el registro de los datos obtenidos.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para optimizar el procesamiento de datos, se diseñó una base de datos estructurada utilizando SPSS versión 25 en conjunto con Microsoft Excel. La información recopilada se organizó de manera sistemática en tablas de frecuencia, complementadas con representaciones visuales para mejorar su interpretación. Se aplicó un análisis estadístico basado en distribuciones de frecuencia dentro de un enfoque descriptivo,

prestando especial atención a variables cualitativas como tasas y proporciones. Además, durante la fase de ingreso de datos, se llevó a cabo un proceso de codificación riguroso, garantizando la precisión mediante controles de calidad continuos.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Esta investigación empleó métodos estadísticos descriptivos para analizar e interpretar los datos de cada variable, asegurando su coherencia con los objetivos del estudio.

Para los datos cuantitativos, se utilizaron indicadores de tendencia central, como la media, junto con medidas de dispersión, mientras que las variables categóricas fueron examinadas mediante análisis de proporciones.

Con el fin de identificar posibles asociaciones entre variables, se aplicó la prueba de Chi-cuadrado, un método estadístico inferencial no paramétrico, estableciendo un umbral de significancia de $p < 0.05$.

Los datos procesados se estructuraron de manera sistemática en tablas y representaciones gráficas, permitiendo una evaluación integral y detallada de los hallazgos en concordancia con el enfoque analítico del estudio.

3.4. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este estudio, se garantizó un estricto cumplimiento del rigor científico y la integridad ética en la presentación de los resultados. Se mantuvo un firme compromiso con las buenas prácticas de investigación, priorizando la transparencia, la precisión y la confiabilidad en la exposición de los hallazgos. Además, todos los datos fueron gestionados con el máximo profesionalismo para asegurar su credibilidad y fiabilidad a lo largo de todo el proceso investigativo. Las consideraciones éticas fueron un aspecto fundamental en este estudio, garantizando el cumplimiento riguroso de los principios bioéticos esenciales. Antes de iniciar la recolección de datos, los enfermeros proporcionaron su consentimiento informado de manera voluntaria, dejando

constancia formal de su decisión de participar en el estudio Uno de los enfoques principales fue el **principio de beneficencia**, ya que el estudio buscó fomentar el crecimiento profesional y el bienestar de los enfermeros del Hospital Tingo María. Para ello, se implementaron diversas estrategias destinadas a fortalecer sus habilidades de liderazgo y optimizar su desempeño laboral. Asimismo, la investigación se llevó a cabo bajo el **principio de no maleficencia**, asegurando que los participantes no sufrieran ningún tipo de daño físico o psicológico. Se respetó también **el principio de autonomía**, permitiendo que cada enfermero decidiera libremente sobre su participación. Finalmente, se garantizó **el principio de justicia**, asegurando que todos los participantes recibieran un trato equitativo, digno y libre de cualquier forma de discriminación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 1. Distribución porcentual según características sociodemográficas de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Características sociodemográficas	n = 111	
	fi	%
Grupo etario		
Joven (18 a 29 años)	40	36,0
Adulto (30 a 59 años)	62	55,9
Adulto mayor (60 años a más)	9	8,1
Sexo		
Masculino	52	46,8
Femenino	59	53,2
Nivel de estudio		
Especialización	88	79,3
Maestría	23	20,7
Servicio donde labora		
Medicina	6	5,4
Cirugía	65	58,6
Ginecología	22	19,8
Emergencia	18	16,2
Situación laboral		
Nombrado	47	42,3
Contratado	64	57,7
Años de experiencia profesional		
1 a 9 años	88	79,3
10 a 19 años	14	12,6
20 años a mas	9	8,1

Con respecto a la distribución de las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería, el 55,9% fueron adultos de 30 a 59 años, el 53,2% fueron de sexo femenino, el 79,3% fueron de nivel de estudio de especialización, el 58,6% laboraron en el servicio de cirugía, el 57,7% tuvieron una situación laboral de contratado y el 79,3% tuvieron de 1 a 9 años de experiencia profesional.

Tabla 2. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión autoritario del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión autoritario	n =111									
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre	
	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Refiere las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva)	0	0,0	40	36,0	29	26,1	41	36,9	1	0,9
En las discusiones trata de imponer opiniones	0	0,0	22	19,8	55	49,5	33	29,7	1	0,9
En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas	0	0,0	17	15,3	52	46,8	41	36,9	1	0,9
Es tenaz con sus subordinados que cometan algún error	0	0,0	18	16,2	47	42,3	45	40,5	1	0,9
Manda con "mano dura"	0	0,0	22	19,8	36	32,4	52	46,8	1	0,9
Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan	0	0,0	19	17,1	34	30,6	57	51,4	1	0,9
Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas	0	0,0	21	18,9	37	33,3	52	46,8	1	0,9
Se niega cambiar su opinión cuando estén en desacuerdo con él	0	0,0	26	23,4	35	31,5	49	44,1	1	0,9
Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones	0	0,0	13	11,7	48	43,2	49	44,1	1	0,9

De acuerdo a la tabla 2, se describió que en la dimensión autoritario en el liderazgo del enfermero se observó que a menudo refieren a las orientaciones como si se trataran de órdenes, manda con mano dura, aportan soluciones a los distintos problemas, determinaron por si solos la forma en que desarrollan las tareas, se negaron a cambiar su opinión cuando estuvieron en desacuerdo con él y se atribuyeron a toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones; por otro lado, también respondieron que a veces trataron de imponer opiniones, en el desarrollo de las tareas evitaron que los demás miembros introduzcan iniciativas, fueron tenaz con sus subordinados que cometieron algún error.

Tabla 3. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión democrático del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión democrático	n =111									
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones grupales y no personalmente	0	0,0	19	17,1	34	30,6	57	51,4	1	0,9
Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo	0	0,0	16	14,4	38	34,2	56	50,5	1	0,9
Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo la voluntad del grupo.	0	0,0	21	18,9	33	29,7	54	48,6	3	2,7
Incluye en el desarrollo de actividades a todos /miembros del grupo.	1	0,9	22	19,8	32	28,8	53	47,7	3	2,7
Comparte tareas y responsabilidades de la institución con el grupo.	2	1,8	26	23,4	23	20,7	51	45,9	9	8,1
Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.	4	3,6	25	22,5	24	21,6	45	40,5	13	11,7

De acuerdo a la dimensión democrático en el liderazgo del enfermero se observó que a menudo procuraron que las decisiones del trabajo fueron tomadas en discusiones grupales, llevaron los problemas a discusión, al tomar decisiones procuraron que se lleve a cabo la voluntad del grupo, incluyeron en el desarrollo de actividades a todos /miembros del grupo, compartieron tareas y responsabilidades de la institución con el grupo y realizaron la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados.

Tabla 4. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión centrado en las tareas del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión centrado en las tareas	n =111											
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Se preocupa constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas o trabajos realizados.	4	3,6	24	21,6	24	21,6	47	42,3	12	10,8		
Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.	4	3,6	24	21,6	24	21,6	47	42,3	12	10,8		
Está pendiente en que se cumpla adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas.	4	3,6	24	21,6	22	19,8	43	38,7	18	16,2		
Estimula a la realización/esfuerzos adicionales p/cumplir las tareas.	4	3,6	19	17,1	24	21,6	46	41,4	18	16,2		
Procura que los miembros del grupo utilicen adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas	4	3,6	16	14,4	26	23,4	45	40,5	20	18,0		
Procura que toda actividad se antice y se cumpla en detalle.	3	2,7	14	12,6	28	25,2	40	36,0	26	23,4		
Estimula a los miembros mejorar sus capacidades profesionales para cumplir correctamente las tareas asignadas.	3	2,7	14	12,6	30	27,0	37	33,3	27	24,3		

En la tabla 4, en la dimensión centrado en las tareas del liderazgo del enfermero se observó que a menudo, se preocuparon constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas, procuraron que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente, estuvieron pendientes en que se cumpla adecuadamente las orientaciones, estimularon a la realización/esfuerzos adicionales p/cumplir las tareas, procuraron que los miembros del grupo utilizaran adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas, procuraron que toda actividad se antice y se cumpla en detalle, estimulando a los miembros a mejorar sus capacidades profesionales.

Tabla 5. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión centrado en las relaciones del liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión centrado en las relaciones	n =111											
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre			
	fi	%	Fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Es amistoso y asequible	16	14,4	10	9,0	32	28,8	25	22,5	28	25,2		
Procura que existan buenas relaciones entre los compañeros.	10	9,0	8	7,2	32	28,8	33	29,7	28	25,2		
Procura que el trabajo sea agradable para todo el grupo.	17	15,3	8	7,2	25	22,5	33	29,7	28	25,2		
Se hace querer con los demás miembros del grupo.	9	8,1	8	7,2	27	24,3	39	35,1	28	25,2		
Preocupa mantener buenas relaciones /demás miembros del grupo	15	13,5	10	9,0	32	28,8	26	23,4	28	25,2		
Promueve la satisfacción de los miembros del grupo.	16	14,4	15	13,5	27	24,3	25	22,5	28	25,2		
Tiene en cuenta la importancia que el grupo estén satisfechos	15	13,5	13	11,7	27	24,3	28	25,2	28	25,2		
Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía	15	13,5	13	11,7	26	23,4	29	26,1	28	25,2		
Se preocupa porque todos los miembros del grupo se lleven bien	8	7,2	19	17,1	27	24,3	23	20,7	34	30,6		
Se preocupa por problemas personales de los miembros del grupo.	15	13,5	9	8,1	33	29,7	24	21,6	30	27,0		

Como se observó en la dimensión centrado en las relaciones del liderazgo del enfermero se describieron que a menudo, procuraron que existan buenas relaciones entre los compañeros, procuraron que el trabajo fuera agradable para todo el grupo, se hicieron querer con los demás miembros del grupo, tuvieron en cuenta la importancia que el grupo fueran satisfechos, desarrollaron amistad con los miembros ganándose la simpatía, así mismo se detallaron que a veces es amistoso y asequible, preocuparon mantener buenas relaciones /demás miembros del grupo, se preocuparon por problemas personales de los miembros del grupo, y de la misma manera siempre refirieron que promovieron la satisfacción de los miembros del grupo, se preocuparon porque todos los miembros del grupo se llevaron bien.

Tabla 6. Descripción porcentual según las dimensiones del liderazgo en los enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Dimensiones del estilo de liderazgo	n = 111	
	fi	%
Autoritario		
Alto	29	26,1
Medio	65	58,6
Bajo	17	15,3
Democrático		
Alto	54	48,6
Medio	42	37,8
Bajo	15	13,5
Centrado en las tareas		
Alto	62	55,9
Medio	33	29,7
Bajo	16	14,4
Centrado en las relaciones		
Alto	51	45,9
Medio	38	34,2
Bajo	22	19,8

Respecto a la tabla 6, se determinó que el estilo de liderazgo en la dimensión autoritario fue medio con el 58,6%, en la dimensión democrático fue alto con el 48,6%, en la dimensión centrado en las tareas fue alto con un 55,9% y en la dimensión centrado en las relaciones fue alto con un 45,9%.

Tabla 7. Descripción porcentual de los estilos del liderazgo en los enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Estilos de liderazgos	n = 111	
	Fi	%
Alto	50	45,0
Medio	46	41,4
Bajo	15	13,5

De acuerdo a los estilos de liderazgo que presentaron los enfermeros del hospital de Tingo María, el 45,0% fue alto, le sigue el 41,4% fue medio y 13,5% fue bajo.

Tabla 8. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión asistencial del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión asistencial	n =111											
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Brinda atención de enfermería oportuna al paciente	2	1,8	22	19,8	27	24,3	34	30,6	26	23,4		
Efectúa valoración inmediata físico y mental	2	1,8	9	8,1	38	34,2	36	32,4	26	23,4		
Toma datos/verifica el documento que acredite su derecho/atención.	2	1,8	8	7,2	40	36,0	35	31,5	26	23,4		
Obtiene información, como se presentó y manifestaciones desde la ocurrencia hasta el momento de la atención.	2	1,8	7	6,3	40	36,0	36	32,4	26	23,4		
Mide los signos vitales a todos los pacientes del Hospital	2	1,8	8	7,2	39	35,1	36	32,4	26	23,4		
Observa las manifestaciones resaltantes que determinen la condición crítica en el paciente	9	8,1	8	7,2	28	25,2	34	30,6	32	28,8		
Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios	11	9,9	5	4,5	37	33,3	35	31,5	23	20,7		
Pone al paciente en contacto inmediato con el médico.	10	9,0	7	6,3	35	31,5	34	30,6	25	22,5		
Prepara al paciente para la consulta médica	11	9,9	11	9,9	31	27,9	33	29,7	25	22,5		
Planea, organiza, dirige y brinda atención de enfermería inmediata según el tratamiento médico	18	16,2	12	10,8	24	21,6	32	28,8	25	22,5		
Realiza procedimientos como intubaciones, curación de heridas, administración de medicamentos.	24	21,6	19	17,1	17	15,3	39	35,1	12	10,8		
Alivia la tensión emocional del ppte, producto de su problema	24	21,6	26	23,4	14	12,6	35	31,5	12	10,8		
Mantiene comunicación/familiares en el momento oportuno.	18	16,2	27	24,3	16	14,4	37	33,3	13	11,7		
Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la recuperación	24	21,6	25	22,5	14	12,6	36	32,4	12	10,8		
Brinda atención al moribundo y su familia	24	21,6	25	22,5	16	14,4	36	32,4	10	9,0		

Como se observó en la dimensión asistencial del desempeño laboral del enfermero se describió que a menudo, brindaron atención de enfermería oportuna al paciente, observaron las manifestaciones resaltantes que determinaron la condición del paciente, prepararon al paciente para la consulta médica, planea, organizaron, dirigieron y brindaron atención de enfermería inmediata según el tratamiento médico, realizaron procedimientos como intubaciones, curación de heridas, administración de medicamentos, aliviaron la tensión emocional del paciente, producto de su problema, mantuvieron comunicación/familiares en el momento oportuno, educaron al

paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la recuperación, brindaron atención al moribundo y su familia, así mismo se marcaron que a veces, efectuaron valoración inmediata físico y mental, tomaron datos/verifica el documento que acredite su derecho/atención, obtuvieron información, como se presentó y manifestaciones desde la ocurrencia hasta el momento de la atención, midieron los signos vitales a todos los pacientes del Hospital, tomaron decisiones inmediatas para dar primeros auxilios, pusieron al paciente en contacto inmediato con el médico.

Tabla 9. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión administrativo del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión administrativo	n =111											
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre			
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Administra el cuidado directo de los pacientes	30	27,0	19	17,1	18	16,2	34	30,6	10	9,0		
Tiene al día los registros de enfermería historias clínica y el Kardex	30	27,0	15	13,5	26	23,4	22	19,8	18	16,2		
Supervisa el personal técnico en enfermería	25	22,5	15	13,5	30	27,0	22	19,8	19	17,1		
Realiza/trámites de admisión, alta en coordinación con enferm. jefa	25	22,5	16	14,4	28	25,2	16	14,4	26	23,4		
Realiza coordinación interna con otros servicios internamente	22	19,8	17	15,3	30	27,0	17	15,3	25	22,5		
Coordina con el equipo de salud el cuidado del paciente	17	15,3	11	9,9	31	27,9	27	24,3	25	22,5		

En la tabla 9 en la dimensión administrativo del desempeño laboral del enfermero se presentaron que a menudo, administraron el cuidado directo de los pacientes, así mismo nunca tuvieron al día los registros de enfermería historias clínica y el Kardex, por otro lado, a veces, supervisaron al personal técnico en enfermería, realiza/trámites de admisión, alta en coordinación con la enfermera Jefa, realizaron coordinación interna con otros servicios internamente y coordinaron con el equipo de salud el cuidado del paciente.

Tabla 10. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión docencia del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión docencia	n =111											
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante	15	13,5	22	19,8	21	18,9	28	25,2	25	22,5		
Promueve conocimientos a estudiante a través de la investigación	7	6,3	25	22,5	21	18,9	33	29,7	25	22,5		
Impulsa la participación/estudiantes en investigaciones que el realiza	14	12,6	23	20,7	21	18,9	29	26,1	24	21,6		
Orienta a estudiantes/aspectos que desconocen sobre sus funciones	15	13,5	21	18,9	21	18,9	30	27,0	24	21,6		

De acuerdo a la tabla 10 en la dimensión docencia del desempeño laboral del enfermero se presentó que a menudo, promovieron el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante, promovieron conocimientos al estudiante a través de la investigación, impulsaron la participación/estudiantes en investigaciones que el realizaron, orientaron a estudiantes/aspectos que desconocieron sobre sus funciones.

Tabla 11. Descripción porcentual según preguntas de la dimensión investigación del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Preguntas respecto a la dimensión investigación	n =111									
	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Conoce los problemas de mayor incidencia en los servicios.	15	13,5	20	18,0	24	21,6	28	25,2	24	21,6
Conoce la metodología de investigación	15	13,5	16	14,4	25	22,5	39	35,1	16	14,4
Participa en las investigaciones realizadas por equipo de emergencia	14	12,6	16	14,4	33	29,7	39	35,1	9	8,1
Está capacitado o se está capacitando en aspectos de investigación.	14	12,6	15	13,5	32	28,8	41	36,9	9	8,1

De acuerdo a la tabla 11 en la dimensión investigación del desempeño laboral del enfermero se presentó que a menudo, conocieron los problemas de mayor incidencia en los servicios, conocieron la metodología de investigación, participaron en las investigaciones realizadas por equipo de emergencia, estuvieron capacitados o se está capacitando en aspectos de investigación.

Tabla 12. Descripción porcentual según las dimensiones del desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Dimensiones del desempeño laboral	n = 111	
	fi	%
Asistencial		
Bueno	45	40,5
Regular	53	47,7
Deficiente	13	11,7
Administrativo		
Bueno	39	35,1
Regular	27	24,3
Deficiente	45	40,5
Docencia		
Bueno	54	48,6
Regular	22	19,8
Deficiente	35	31,5
Investigación		
Bueno	55	49,5
Regular	27	24,3
Deficiente	29	26,1

Según la tabla 12 de acuerdo a las dimensiones del desempeño laboral, el desempeño asistencial en un 47,7% fue regular, un 40,5% fue deficiente en la dimensión administrativo, el 48,6% fue bueno en la dimensión docencia y un 49,5% fue buena en la dimensión investigación.

Tabla 13. Descripción porcentual según el desempeño laboral de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024

Desempeño laboral	n = 111	
	Fi	%
Bueno	42	37,8
Regular	43	38,7
Deficiente	26	23,4

Como se pudo observar, el desempeño laboral en el enfermero fue en alto porcentaje con un 38,7% fueron regular, le siguieron un 37,8% bueno y un 23,4% fueron deficiente.

4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 14. Relación entre los estilos de liderazgos con el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Relación entre desempeño laboral y estilos de liderazgo.	Desempeño laboral						Total		Chi- Cuadrada	P (valor)
	Bueno	Regular	Deficiente	fi	%	fi	%	fi	%	
Alto	31	27,9	13	11,7	6	5,4	50	45,0		
Medio	11	9,9	22	19,8	13	11,7	46	41,4	26,352	0,00
Bajo	0	0,0	8	7,2	7	6,3	15	13,5		

Al relacionar entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral, mediante la estadística de Chi cuadrada se obtuvo un valor de 26,352 y un p valor igual a 0,00, siendo menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la nula, por ende, si existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el enfermero.

Tabla 15. Relación entre las características sociodemográficas y los estilos de liderazgos en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Relación entre características sociodemográficas y estilos de liderazgo.	Estilos de liderazgo						Total	Chi- Cuadrado	P (valor)			
	Alto		Medio		Bajo							
	fi	%	fi	%	Fi	%						
Grupo etareo												
Joven (18 a 29 años)	7	6,3	23	20,7	10	9,0	40	36,0				
Adulto (30 a 59 años)	34	30,6	23	20,7	5	4,5	62	55,9	27,077			
Adulto mayor (60 años a más)	9	8,1	0	0,0	0	0,0	9	8,1	0,00			
Sexo												
Masculino	15	13,5	29	26,1	8	7,2	52	46,8				
Femenino	35	31,5	17	15,3	7	6,3	59	53,2	10,799			
Nivel de estudio												
Especialización	34	30,6	42	37,8	12	10,8	88	79,3				
Maestría	16	14,4	4	3,6	3	2,7	23	20,7				
Doctorado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7,926			
Ninguno	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0,02			
Servicio de labor												
Medicina	1	0,9	5	4,5	0	0,0	6	5,4				
Cirugía	35	31,5	25	22,5	5	4,5	65	58,6				
Ginecología	9	8,1	11	9,9	2	1,8	22	19,8	22,848			
Emergencia	5	4,5	5	4,5	8	7,2	18	16,2	0,00			
Situación laboral												
Nombrado	30	27,0	13	11,7	4	3,6	47	42,3				
Contratado	20	18,0	33	29,7	11	9,9	64	57,7	11,632			
Años de experiencia profesional												
1 a 9 años	33	29,7	42	37,8	13	11,7	88	79,3				
10 a 19 años	8	7,2	4	3,6	2	1,8	14	12,6				
20 años a mas	9	8,1	0	0,0	0	0,0	9	8,1	14,055			
									0,01			

Según la relación entre las características sociodemográficas y los estilos de liderazgo, mediante la estadística de la prueba chi – cuadrada, se encontró $[X^2= 27,077 \text{ y } p=0,00]$ en el grupo etario; $[X^2=10,799 \text{ y } p=0,00]$ en el ítem sexo; $[X^2= 7,926 \text{ y } p=0,02]$ en el ítem nivel de estudio; $[X^2=22,848 \text{ y } p=0,00]$ en el ítem servicio de labor; $[X^2=11,632 \text{ y } p=0,00]$ en el ítem situación laboral; $[X^2=14,055 \text{ y } p=0,01]$ en el ítem años de experiencia, siendo así que en el valor de p fue menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y por ende si existe relación entre las características sociodemográficas y los estilos de liderazgo.

Tabla 16. Relación entre la dimensión autoritario y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Relación entre dimensión autoritario y desempeño laboral.	Desempeño laboral						Total		Chi- Cuadrado	P (valor)
	Bueno	Regular	Deficiente	fi	%	fi	%	fi	%	
Alto	17	15,3	12	10,8	0	0,0	29	26,1		
Medio	25	22,5	21	18,9	19	17,1	65	58,6	22,282	0,00
Bajo	0	0,0	10	9,0	7	6,3	17	15,3		

Según la relación entre la dimensión autoritaria con el desempeño laboral en enfermeros, mediante el chi cuadrada el valor fue 22,282 y el p valor fue igual a 0,00, por lo que el valor de significancia fue menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, por ende, si existe relación entre la dimensión autoritario y el desempeño laboral.

Tabla 17. Relación entre la dimensión democrático y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Relación entre dimensión democrático y desempeño laboral.	Desempeño laboral						Total	Chi- Cuadrado	P (valor)
	Bueno	Regular	Deficiente	fi	%	fi			
Alto	32	28,8	16	14,4	6	5,4	54	48,6	
Medio	7	6,3	18	16,2	17	15,3	42	37,8	24,660
Bajo	3	2,7	9	8,1	3	2,7	15	13,5	0,00

Respecto a la relación entre la dimensión democrática con el desempeño laboral en enfermeros, mediante el chi cuadrada el valor fue 24,660 y el p valor fue igual a 0,00, por lo que el valor de p fue menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, y de acuerdo a eso si existe relación entre la dimensión democrática y el desempeño laboral.

Tabla 18. Relación entre la dimensión centrado en las tareas y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Relación entre dimensión centrado en las tareas y desempeño laboral	Desempeño laboral						Total		Chi- Cuadrado	P (valor)		
	Bueno		Regular		Deficiente							
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%				
Alto	38	34,2	18	16,2	6	5,4	62	55,9				
Medio	4	3,6	17	15,3	12	10,8	33	29,7	36,442	0,00		
Bajo	0	0,0	8	7,2	8	7,2	16	14,4				

Según la relación entre la dimensión centrado en las tareas con el desempeño laboral en enfermeros, mediante el chi cuadrada el valor fue 36,442 y el p valor fue igual a 0,00, siendo así que el valor de p fue menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, y por ende si existe relación entre la dimensión centrado en las tareas y el desempeño laboral.

Tabla 19. Relación entre la dimensión centrado en las relaciones y el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024

Relación dimensión centrado en las relaciones y desempeño laboral.	entre	Desempeño laboral						Total	Chi- Cuadrado	P (valor)			
		Bueno			Regular								
		Fi	%	fi	%	Fi	%						
Alto		31	27,9	13	11,7	7	6,3	51	45,9				
Medio		5	4,5	22	19,8	11	9,9	38	34,2	23,921			
Bajo		6	5,4	8	7,2	8	7,2	22	19,8	0,00			

Como se observa donde al relacionar la dimensión centrado en las relaciones con el desempeño laboral en enfermeros, mediante el chi cuadrada el valor fue 23,921 y el p valor fue igual a 0,00, siendo así que el valor de p fue menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechazó la hipótesis nula, y de acuerdo a eso si existe relación entre la dimensión centrado en las relaciones y el desempeño laboral.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

El análisis estadístico mostró un valor de p de 0,00, lo que indica una correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los enfermeros, ya que este valor es inferior al umbral de 0,05. Dicho resultado respalda la hipótesis del investigador, reafirmando que los enfoques de liderazgo influyen en el rendimiento profesional dentro del ámbito de la enfermería. Además, estos hallazgos coinciden con los resultados obtenidos por Laica (16) cuya investigación también destacó la relación entre un liderazgo efectivo y un mejor desempeño laboral en los profesionales de la salud. Esta comparación refuerza la validez de las conclusiones del estudio, evidenciando coherencia con investigaciones académicas previas, quien demostró relación entre las variables estilo de liderazgo con evaluación de desempeño; debido a que su valor de significancia de acuerdo a su estadística inferencial fue un $p= 0,003$, motivo por el cual afirma que si existió relación entre las variables. De la misma manera en el estudio de Zevallos (17), en donde al relacionar el desempeño laboral con el estilo de liderazgo en el enfermero, mediante la estadística inferencial chi cuadrada obtuvo un valor de $p = 0,035 < 0,05$. Además, en el estudio de Valerio (19), en sus resultados inferenciales, el de la significatividad $= 0,000 < 0,05$, indicando que existió relación significativa entre las variables nivel de liderazgo y el desempeño laboral, dichos resultados fueron similares a los obtenidos en el presente estudio, debido a que todos los autores presentaron mediante su estadística inferencial un nivel de significancia menor a 0,05. Por otro lado, en el estudio de Carrera (10), determinó que en sus resultados obtuvo que mediante la estadística de relación se obtuvo un nivel de significancia de 0.052, la cual fue inferior a la relación siendo directa y fuerte entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, dichos datos no se asemejaron a los obtenidos en este estudio.

A través de la aplicación de la prueba chi-cuadrada, se identificó una relación estadísticamente significativa entre los factores sociodemográficos y los estilos de liderazgo, evidenciada por un valor de p inferior a 0,05 en todos los ítems evaluados. Este resultado respalda la hipótesis del investigador, demostrando que las variables demográficas pueden influir en los enfoques de liderazgo dentro de los entornos profesionales. Asimismo, las conclusiones del estudio coinciden con el marco teórico de Dorothea Orem ⁽²²⁾, quien resalta la importancia de las características individuales en la configuración del comportamiento profesional y la dinámica del liderazgo. Esta conexión fortalece aún más la base teórica de la investigación y subraya la relevancia de los aspectos sociodemográficos en el desarrollo del liderazgo, debido a que las características sociodemográficas pueden influir en la habilidad y disposición de los enfermeros para aplicar estilos de liderazgo que promovieron el autocuidado en los entornos hospitalarios. Desde el enfoque de Orem ⁽²²⁾, los líderes con mayor capacidad de autocuidado o con características sociodemográficas favorables, podrían tener más éxito en inspirar o dirigir a otros en la gestión del autocuidado, estos estilos de liderazgo influenciados por las características personales pueden, a su vez, facilitar o dificultar el cumplimiento de prácticas que fomentaron el autocuidado en los equipos que lideraron. De la misma manera en el estudio de Salazar et al ⁽¹⁵⁾, quien determinó que en cuanto a las características que influyeron en la población de enfermeros se presentaron en mayor porcentaje los del sexo femenino, de 24 a 30 años de edad, con un nivel de universitario y 3 a 5 años de experiencia, siendo así que dichos datos se relacionan con el de este estudio. Pero en el estudio realizado por Laica ⁽¹⁶⁾ demostró que, al relacionar las características sociodemográficas con el liderazgo, el valor de p fue mayor a 0.05, por ende, ninguna de las variables nominales incide en el tipo de liderazgo en función de los registros obtenidos. Dichos datos no se relacionaron con el presente estudio, motivo de que los valores de significancia fueron elevados.

El análisis estadístico evidenció una correlación significativa entre la dimensión de liderazgo autoritario y el desempeño laboral de los enfermeros, reflejada en un valor de p de 0,00. Dado que este valor se encuentra por

debajo del umbral de 0,05, se respalda la hipótesis del investigador, lo que confirma que un estilo de liderazgo autoritario influye en el rendimiento profesional dentro de los equipos de enfermería. Además, estos resultados coinciden con investigaciones previas, como el estudio realizado por Zevallos (17), el cual también identificó una conexión notable entre los rasgos de liderazgo autoritario y la eficiencia laboral en entornos de salud. Estos hallazgos refuerzan la idea de que los estilos de liderazgo desempeñan un papel fundamental en la dinámica del trabajo y la productividad, en donde en su resultado obtuvo que al relacionar la dimensión autoritaria con el desempeño laboral obtuvo un p valor igual a 0,035, por ende, si existieron relación entre ambas variables debido a que el p valor fue menor a 0,05. Y a diferencia del estudio de Carrera (10) donde su resultado fue que, al relacionar con un nivel de significancia de 0,048, por lo que podemos inferir en la tesis que, si hay relación directa entre el estilo autocrático del liderazgo y el desempeño laboral, cuyos datos no se relacionaron con este estudio, debido a que el valor de p fue mayor a 0,05.

El análisis estadístico evidenció una correlación significativa entre el liderazgo democrático y el desempeño laboral de los enfermeros, reflejada en un valor de p de 0,00. Dado que este valor es inferior al umbral de significancia de 0,05, se rechazó la hipótesis nula, validando así la hipótesis del estudio. Este resultado sugiere que la adopción de un estilo de liderazgo democrático puede influir positivamente en la eficiencia profesional y el rendimiento laboral del personal de enfermería. Al promover un ambiente donde los integrantes del equipo se sientan valorados e involucrados en la toma de decisiones, el liderazgo democrático puede aumentar la motivación y la productividad en los entornos de atención médica. La investigación de Valerio (19) aportó más evidencia sobre la relación entre el liderazgo transformacional, en particular el estilo democrático, y el desempeño laboral. El análisis estadístico determinó un nivel de significancia de 0,03, el cual es inferior al umbral de 0,05, lo que confirma una correlación significativa entre ambas variables. Como resultado, el estudio validó la hipótesis de investigación, afirmando que el liderazgo democrático tiene un impacto positivo en el desempeño de los trabajadores. Por el contrario, la hipótesis nula, que planteaba la ausencia de relación entre

estos factores, fue descartada. Estos hallazgos refuerzan la literatura existente, que sugiere que un liderazgo inclusivo y participativo puede mejorar la eficiencia en el trabajo y el compromiso del personal. Pero en el estudio realizado por Carrera ⁽¹⁰⁾ sus resultados fueron distinto ya que, de acuerdo a su estadístico, se obtuvo un nivel de significancia mayor a 0,05, de esta forma la tesis afirma que, no hubo relación directa entre el estilo de liderazgo democrático, y el desempeño laboral de los trabajadores, dichos resultados no se compararon con el estudio.

El análisis de la relación entre un estilo de liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral de los enfermeros evidenció una conexión estadísticamente significativa. El estudio obtuvo un valor de p de 0,00, el cual es inferior al umbral de 0,05. Como resultado, se aceptó la hipótesis de investigación, lo que confirma que un enfoque de liderazgo orientado a la ejecución de tareas tiene un impacto directo en el desempeño laboral. Por otro lado, la hipótesis nula, que planteaba la inexistencia de una relación entre estos factores, fue descartada. Estos resultados coinciden con investigaciones previas que sugieren que las estrategias de gestión estructuradas y centradas en las tareas pueden mejorar la eficiencia y la productividad en el entorno laboral. De igual manera en el estudio de Valerio ⁽¹⁹⁾, quien demuestra que los hallazgos de la investigación confirman que el coeficiente de correlación se encuentra dentro de un rango aceptable, con un nivel de significancia de 0,000, muy por debajo del umbral de 0,05. Esta evidencia estadística sugiere una relación significativa entre el liderazgo transaccional, caracterizado por su enfoque en la gestión de tareas, y el desempeño laboral de los empleados. A partir de estos resultados, se respalda la hipótesis de investigación, reafirmando que un liderazgo estructurado y centrado en las tareas desempeña un papel clave en la eficiencia dentro del entorno de trabajo. En contraste, se descarta la hipótesis nula, la cual planteaba la inexistencia de una correlación entre estas variables, lo que refuerza la idea de que el estilo de liderazgo influye directamente en el rendimiento profesional. Pero en el estudio realizado por Grández ⁽¹¹⁾ quien determinó que sus resultados obtenidos de la prueba estadística mostraron que la prueba de hipótesis presentó una significancia bilateral (P valor <

0,272). Es decir, no hubo un efecto significativo en la conducción del liderazgo (centrado en las tareas) y el desempeño laboral. Además, este estudio no se comparó con los resultados debido a que el p valor fue mayor a 0,05.

Por lo que según Meiriño ⁽²¹⁾ se relacionó con la teoría del modelo de promoción de la salud de Nola pender debido a que se alineó al enfatizar que fue un enfoque estructurado en la realización de tareas mejora la eficacia y el compromiso del personal de salud, este comportamiento proactivo no solo fomentó un entorno laboral más positivo y productivo, sino que también contribuyó a la calidad de atención al paciente, además, resalta la importancia de la capacitación y la evaluación continua como estrategias clave para mejorar el desempeño y promover un ambiente de trabajo saludable y efectivo.

El análisis muestra una conexión estadísticamente significativa entre el liderazgo basado en las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los enfermeros. El p-valor obtenido de 0,00 se encuentra muy por debajo del umbral establecido de 0,05, lo que confirma la validez de la hipótesis de investigación. Estos resultados sugieren que fortalecer las relaciones profesionales dentro del entorno laboral influye directamente en el rendimiento de los empleados, reafirmando la idea de que los enfoques de liderazgo centrados en la colaboración y la interacción interpersonal contribuyen positivamente a la eficiencia en el trabajo. En consecuencia, se respalda la hipótesis alternativa, sustentando la noción de que el estilo de liderazgo desempeña un papel clave en el desempeño profesional. Así mismo, en el estudio de Valerio ⁽¹⁹⁾ donde los hallazgos del estudio aportaron evidencia estadística que respalda la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional, especialmente cuando se enfoca en las conexiones interpersonales, y el desempeño laboral. Con un nivel de significancia de 0,03—ubicándose por debajo del umbral estándar de 0,05—estos resultados confirman la aceptación de la hipótesis de investigación y, al mismo tiempo, refutan la hipótesis nula, que sugería la ausencia de dicha correlación. Además, los resultados son consistentes con los obtenidos en la presente investigación, lo que refuerza la idea de que los estilos de liderazgo que priorizan la interacción y el compromiso relacional influyen positivamente

en la eficiencia laboral. Esta coherencia entre estudios subraya la importancia de fortalecer las relaciones profesionales para optimizar el rendimiento de los empleados. Además, en el estudio de Grández ⁽¹¹⁾, señaló que el análisis estadístico reveló una correlación positiva débil ($r_{xy} = 0,250$) entre las variables estudiadas. No obstante, el nivel de significancia bilateral de la prueba de hipótesis arrojó un valor p de 0,685, superando el umbral estándar de 0,05. Como resultado, se rechazó la hipótesis de investigación, lo que indica que no se halló una relación significativa entre la motivación de liderazgo centrada en las relaciones y el desempeño del personal. Además, estos hallazgos difieren de los resultados obtenidos en el presente estudio, ya que la falta de significancia estadística sugiere que la motivación de liderazgo basada en las relaciones interpersonales no necesariamente mejora el rendimiento laboral. Esta discrepancia resalta la complejidad de los factores que influyen en la eficiencia en el trabajo y la posible necesidad de explorar otros enfoques de liderazgo.

CONCLUSIONES

- Existió relación entre los estilos de liderazgo con el desempeño laboral en los enfermeros, se obtuvo un valor de p igual a 0,00, siendo menor a 0,05, por lo que se acepta la hipótesis del investigador.
- Si hubo relación entre las características sociodemográficas y los estilos de liderazgo del enfermero, debido a que el valor de p fue menor a 0,05, en todos los ítems, por lo que se acepta la hipótesis del investigador.
- La dimensión autoritaria del estilo de liderazgo si se relacionó con el desempeño laboral en enfermeros, motivo de que el p valor fue igual a 0,00, por lo que se acepta la hipótesis del investigador.
- Si existió relación entre la dimensión democrática con el desempeño laboral en enfermeros, debido a que el p valor fue igual a 0,00, siendo así que se acepta la hipótesis del investigador.
- La dimensión centrada en las tareas si se relacionó con el desempeño laboral en enfermeros, motivo de que el p valor fue igual a 0,00, por lo que se acepta la hipótesis del investigador.
- Y, por último, si existió relación entre la dimensión centrado en las relaciones con el desempeño laboral en enfermeros, donde el p valor fue igual a 0,00, por lo que se acepta la hipótesis del investigador.

RECOMENDACIONES

➤ **Para el Hospital de Tingo María**

- Implementar programas de capacitación en liderazgo para supervisores y jefes de enfermería, enfocándose en estilos de liderazgo que fomenten la motivación y el compromiso del personal.
- Fomentar una cultura de comunicación abierta donde el personal de enfermería pueda expresar sus inquietudes y sugerencias sobre el liderazgo y el ambiente laboral.
- Implementar un sistema de reconocimiento para el personal de enfermería que demuestre un liderazgo efectivo y un desempeño sobresaliente, promoviendo un ambiente de competencia sana y motivación.

➤ **Para el personal de enfermería**

- Participar en talleres y cursos sobre liderazgo y trabajo en equipo, que les permitan desarrollar habilidades interpersonales y de gestión.
- Fomentar la práctica de dar y recibir retroalimentación constructiva entre compañeros, para mejorar tanto el desempeño como las habilidades de liderazgo.
- Promover programas de mentoría en los que enfermeros experimentados guíen a los nuevos, compartiendo prácticas de liderazgo y cómo mejorar el desempeño laboral.

➤ **Para los Estudiantes de Enfermería**

- Participar en proyectos y actividades que les permitan ejercer liderazgo en el entorno académico y comunitario.
- Facilitar prácticas clínicas en entornos donde se fomente el trabajo en equipo y el liderazgo, permitiendo que los estudiantes aprendan de la experiencia.

- Realizar estudios relacionados con este tema en otros tipos de poblaciones y en otras ubicaciones fuera del Hospital de Tingo María.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barrios, R. Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería. [internet]. España: Universidad de Deusto san Sebastián; 2017 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>
2. Cortez J. y Col. Estilos de Liderazgo en jefes de servicio de enfermería. Enf. Neurol (Mex) [Internet]; 2010 [Consultado 2024 mayo 02]; Vol. No. 2: pp. 84-94. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/358538395_Estilo_de_liderazgo_en_jefes_de_servicios_de_enfermeria_y_su_relacion_en_la_satisfaccion_laboral
3. Stringer R. Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect [Internet] Edición Ilustrada, Prentice digitalizada Hall, 2002: Universidad Estatal de Pensilvania; 2011 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/Leadership_and_Organizational_Climate.html?id=m6tZAAAAYAAJ&redir_esc=y
4. Sánchez P. Motivación Laboral del personal administrativo del Hospital Adolfo Prince.Puerto Cabello, Estado de Carabobo. [internet]; 2011 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factordeterminante-en-el-desempeo-laboral-del-pers>
5. Parra M. Influencia de Factores motivacionales en el desempeño laboral de los empleados. Catatumbo. [internet]; 2006 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos91/factoresmotivacionalesdesempeño-laboral/factores-motivacionales-desempeño-laboral.shtml#izz37giUAI>
6. Duran M. Lima H. López C. El desempeño laboral y el estrés en los trabajadores del Hospital Dr. Luis Razetti Caso: Equipo de salud del departamento de emergencia adulto. Estado Barinas. [Internet]; 2010 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: http://opac.unellez.edu.ve/pmb3_pii/opac_css/doc_num.php?explnum_id=262

7. Alonso A. Ávila S. Sánchez L. Desempeño del Profesional de enfermería en la atención a los pacientes con afecciones traumatólogicas y ortopédicas [Internet]. Revista Cubana de Tecnología de la Salud; 2017 [Consultado 2024 mayo 02]. 7(4):30-35. Disponible en: <https://revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/821>
8. Margo L. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral en un establecimiento público de salud de la ciudad autónoma de Buenos Aires [Internet]. Argentina: Universidad Maimonide;2022[Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/63/131>
9. Manrique M. Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeros de los servicios de hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa [Internet] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2019 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://ositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrm>
10. Carrera C. Estilos de liderazgo y el desempeño laboral en los trabajadores en Automotores Mopal S.A. Huánuco-2020 [Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2020 [Consultado 2024 mayo 02]Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2251/CARRERA%20CARPIO%2c%20Angela%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=yes>
11. Grandez T. El liderazgo y su influencia en el desempeño del personal en la Unidad de Gestión Educativa Local 302 Leoncio Prado – 2021 [Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2021 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3133/GRANDEZ%20GOMEZ%2C%20TAMIKO%20FEY.pdf?sequence=3&isAllowed=yes>
12. Carrasco, N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. [Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70643/Carrasco_CNN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=yes

13. Celis E. Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del enfermero/a en el Hospital Es salud Guillermo Kaelin de la fuente, Lima [internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5904/T061_10811743_S.pdf?sequence=1&isAllowed=true
14. Cabrera O. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería [Internet]. Sal. Cienc. Tec; 2:54; 2022 [Consultado 2024 mayo 02] Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
15. Salazar H. Ramos A. Bolaños, Ibargüen M. Estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería en dos unidades de cuidado intensivo, 2023 [Internet]. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana ;2023[Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://apidspace.javeriana.edu.co/server/api/core/bitstreams/5fb6e7a5-f74b-4c7c-bd70-2d45dbd30350/content>
16. Laica V. Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2019 en Quito, Ecuador [Internet]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2019 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6446/1/T2756-MDTH-Laica-El%20estilo.pdf>
17. Zevallos M. Estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeros servicio de emergencia Hospital III Yanahuara EsSalud Arequipa 2023 [Internet]. Arequipa: Universidad Nacional san Agustín de Arequipa; 2023 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/792fa697-d6df-464e-a40d-2d8dd9d50cf9>
18. Cruz A. Liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de los servicios de Hospitalización, ESSALUD Tumbes, 2023 [internet]Tumbes: Universidad nacional de Tumbes;2023[Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/64311/TESIS%20-%20CRUZ%20PUESCAS.pdf?sequence=1&isAllowed=true>
19. Valerio E. Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de

- un hospital de lima, 2022 [Internet]. Lima: Universidad Ricardo Palma: 2022. [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/7459/T030_21851494_M%20%20%20Valerio%20Solari%20%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Espinoza M. Factores motivacionales y desempeño laboral en profesionales de carreras médica. Hospital I Es salud-Tingo María. 2020 [internet] Huánuco; Universidad de Huánuco; 2020 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2627/Espinoza%20S%C3%A1nchez%2c%20Manuel%20Ugo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Meiriño J. Vásquez M, Simonetti C. Palacio M. El cuidado enfermero. [Internet]; 2012 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://teoriasdeenfermeriauns.blogspot.com/2012/06/nola-pender.html>
22. Wordpress. Teoría de Dorotea Orem/Sistemas enfermería, teoría del autocuidado [Internet] [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://laestenosisaortica.wordpress.com/teorias-de-dorotea-orem-autocuidado/>
23. Ronceros M. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital regional Huacho-Huaura-oyon y sbs, [internet]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión;2021[consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/542581135.pdf>
24. Valbuena L. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores [Internet]. Colombia: Universidad Industrial de Santander; 2020 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
25. Andrade P. Betanzos N. Paz F. Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos [Internet]. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 2006, 22 sin mes [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: ISSN 1576-5962
26. Larico L. Estrés en el desempeño laboral del personal de enfermería en el

- servicio de emergencia del Hospital Carlos Monge Medrano de la ciudad de Juliaca-2022. [Internet]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2022 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18414>
27. Likert R. El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración. Deusto. Bilbao; 1968 [Internet] [Consultado 2024 mayo 02]. Deusto España 1968,1969 Pag.308. Disponible en: <http://catalogo.econo.unlp.edu.ar/meran/opac-detail.pl?id1=1396> vvcvv
28. Reyes N. Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el proceso de atención de enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de posgrado UPeU, Lima-2017 [Internet]. Lima: Universidad peruana Unión; 2017 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1265>
29. Sánchez I. Los estilos de dirección y liderazgo en el área de gestión humana: caracterización y análisis en dos organizaciones a través de un modelo propuesto [Internet]. Santiago de Cali: Universidad del Valle; 2007 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000200002
30. Castro A. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una universidad nacional de la ciudad de Lima,2016 [Internet]. Lima: Universidad Mayor de San Marcos; 2016. [consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4703/Castro_ma.pdf?sequence=3&isAllowed=
31. Palaci F. Psicología de la Organización [Internet]. Madrid: Pearson Prentice Hall; [consultado 2024 mayo 02] 2005. p. 155. Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r170r/w25933w/M1_S1_RO_PsicologielaOrganizacion_12a28.pdf
32. Quenta R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del hospital regional Honorio delgado Arequipa,2016 [Internet] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/1805/ENquvara.pdf?sequence=1>
33. Gonzales L. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos [Internet]. Chile: Universidad de Chile; 2023 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/3704/370441812002.pdf>
34. Lorenzo M. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de Ventanilla, Callao, 2021 [Internet]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70265/Lorenzo_GMV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
35. Quispe J. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de enfermeros del hospital regional Honorio Delgado, 2015 [Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2015 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%83.pdf
36. Chiavenato I. Gestión de Talento humano [Internet]. Bogotá: McGraw-Hill; 2002 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
37. Zunini F. Liderazgo y desempeño Laboral del Personal enfermero de cuidados Intensivos de un Hospital del Callao, en pandemia. [Internet]. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87339>
38. Shen J. Guo Y. Chen X. Tong L. Lei G. Zhang X. Desempeño laboral de enfermeros: un estudio transversal. *Medicine* [Internet] 2022 [Consultado 2024 mayo 02]; 101(31): 1-6. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35945726/>
39. Cabrera G. Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital nacional [Internet]. Arequipa: Universidad nacional de san Agustín de Arequipa; 2017 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6458>

40. Calderón S. Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá [Internet] Colombia: Universidad nacional de Colombia; 2016 [Consultado 2024 mayo 02]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/58940>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Mandujano M. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo Maria-2024 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado]. Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DEL ESTUDIO: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARÍA-2024"

Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variables e Indicadores				Escala de Medición
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
¿Cuál es relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024?	Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024	Hi: Los estilos de liderazgos se relacionan con el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024 Ho: Los estilos de liderazgos no se relacionan con el desempeño laboral en enfermeros del Hospital Tingo María-2024	Variable Independiente: Estilos de liderazgo				
			Autoritario	Ordena forma impositiva Evita iniciativas Manda con mano dura Determina por si solo Se niega a cambiar su op	Alto:85 a 128 Medio:43 a 84 Bajo: 0 a 42		
			Democrático	Las decisiones sean grúp Incluye a todo el grupo Comparte tareas Evalúa las funciones grupo			Ordinal Politómicas
			Centrado en las tareas	Se preocupa en mejora tareas Se planifique y se cumpl Se antice y está pendie			
			Centrado en las relaciones	Es amistoso, asequible Procura que sea agradable labor Mantiene buenas relaciones Se preocupa por todo equipo			
Problema Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Variables e Indicadores				
¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo de los estilos de liderazgo autoritario y el	Identificar la relación entre los estilos de liderazgo autoritario y el	Hi2: Existe relación entre el	Variable Dependiente: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de Medición

autoritario y el liderazgo autoritario y desempeño laboral el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024	desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024	Asistencial	Brinda atención segura y eficaz Mide los signos vitales, observa signos de alarma, y observa efectos secundarios Apoya en los procedimientos Mantiene comunicación educa al paciente y familiares Brinda atención al paciente y familiar	Bueno: 41 a 60 Regular: 21 a 40 Deficien: 0 a 20	Nominal politómicas
¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo de los estilos de democrático y el liderazgo democrático desempeño laboral y el desempeño asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024?	Identificar la relación entre el liderazgo Democrático y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024	Administrativo	Administra el cuidado directo Tiene al dia los registros Solicita los servicios logísticos Supervisa al personal a cargo Coordina con los demás servicios Realiza trámites de admisión	Bueno: 17 a 24 Regular: 9 a 16 Deficient: 0 a 8	Nominal politómicas
¿Cuál es la relación de los estilos de liderazgo de los estilos de centrado en las tareas y liderazgo centrado en el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación	Identificar la relación entre el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024	Docente	Desarrolla juicio critico Promueve conocimientos Impulsa la participación Orienta a los estudiantes acerca sus funciones	Bueno: 11 a 16 Regular: 6 a 10 Deficient: 0 a 5	Nominal politómicas

<p>enfermero en el Hospital Tingo María-2024?</p>	<p>investigación del Hospital Tingo María-2024</p>	<p>Ho4: No existe relación entre el enfermero en el Hospital Tingo María-2024 y el liderazgo centrado en las tareas y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024</p>																
<p>¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo de los enfermeros en el Hospital Tingo María-2024?</p>	<p>Identificar la relación entre los estilos de liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024</p>	<p>Hi5: Existe relación entre el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024</p>																
		<p>Ho5: No existe relación entre el liderazgo centrado en las relaciones y el desempeño laboral asistencial, administrativo, docencia e investigación del enfermero en el Hospital Tingo María-2024</p>																
<p>Problema Específicos:</p> <p>• ¿Cuál es la relación entre las características sociodemográficas y los estilos de liderazgo que presentaran los enfermeros del Hospital Tingo María-2024?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Relacionar las características sociodemográficas con los estilos de liderazgo que presentan los enfermeros del</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p> <p>Hi1: Las características sociodemográficas se relacionan con los estilos de liderazgo del enfermero en el Hospital Tingo María-2024</p> <p>Ho1: Las características</p> <p>Variable de Caracterización</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Esca/Med</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sociodemográficas</td> <td>Edad</td> <td>años cumplido</td> <td>De razón</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Género</td> <td>Masculino Femenino</td> <td>Nominal</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Nivel de estudio</td> <td>Especialidad Maestría Doctorado Ninguno</td> <td>Nominal</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Esca/Med	Sociodemográficas	Edad	años cumplido	De razón		Género	Masculino Femenino	Nominal		Nivel de estudio	Especialidad Maestría Doctorado Ninguno	Nominal
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Esca/Med															
Sociodemográficas	Edad	años cumplido	De razón															
	Género	Masculino Femenino	Nominal															
	Nivel de estudio	Especialidad Maestría Doctorado Ninguno	Nominal															

Hospital Tingo María-2024	sociodemográficas se relacionan con los estilos de liderazgo del enfermero en el Hospital Tingo María-2024	Servicio en que labora	Emergencia	Ordinal
			Medicina	
			Cirugía	
Situación laboral	Experiencia Laboral:	Contratado Nombrado	Ginecología	Nominal
			1-9 años	
			10 a19 años	
Experiencia Laboral:	20 a más años	Razón	20 a más años	
Tipo de Estudio	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Aspectos éticos	Estadísticas Descriptivas e Inferenciales
<ul style="list-style-type: none"> Según la intervención: será tipo Observacional, Según planificación y toma de datos, fue prospectivo, Según el número en que se midieron las variables; fue de tipo Transversal, Según el número de variables de interés: fue analítico 	<p>Constituida por 155 enfermeros</p> <p>•Muestra: n=111.</p>	<p>La técnica: Fue la encuesta el cual permitirá evaluar los indicadores propuestas en la operacionalización de variables.</p> <p>El instrumento: 2 cuestionarios. El primer instrumento a utilizar será el cuestionario de estilos de liderazgo; El segundo instrumento utilizado fue la escala de desempeño laboral</p>	<p>Se consideran los principios bioéticos</p> <p>De Beneficencia No maleficencia La justicia La autonomía</p>	<p>Inferencial: Se utilizará la prueba estadística correlación de Pearson para buscar la relación entre las variables de estudio</p> <p>Descriptiva: Análisis descriptivo de frecuencias</p>
Nivel del Estudio	Relacional			

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS ANTES DE LA VALIDACION

Código

Fecha.../.../...

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTILOS DE LIDERAZGO

TITULO: “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024”

INSTRUCCIONES: Sr (a). A continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete según respuesta correspondiente. Es necesario precisar que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

I. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICOS:

- 1. ¿Cuántos años tiene Ud.?.....**
- 2. Sexo:**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
- 3. Nivel de estudios (puede marcar más una respuesta):**
 - a) Especialización
 - b) Maestría
 - c) Doctorado
 - d) Ninguno
- 4. Servicio en el que labora:**
 - a) Medicina
 - b) Cirugía
 - c) Ginecología
 - d) Emergencia
- 5. Situación laboral:**
 - a) Nombrado
 - b) Contratado
- 6. Años de experiencia profesional:**

- a) 1-9 años
- b) 10 a 19 años

II. 20 años a masCUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
I.AUTORITARIO						
01	Refiere las orientaciones como si se tratara de ordenes (en forma impositiva)					
02	En las discusiones trata de imponer opiniones					
03	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas					
04	Es tenaz con sus subordinados que cometan algún error					
05	Manda con mano dura					
06	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan					
07	Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas					
08	Se niega cambiar su opinión cuando estén en desacuerdo con él					
09	Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones					
II.DEMOCRÁTICO						
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones grupales y no personalmente					
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo					
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo la voluntad del grupo.					
13	Incluye en el desarrollo de actividades a todos /miembros del grupo.					
14	Comparte tareas y responsabilidades de la institución con el grupo.					
15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.					
III.CENTRADO EN LAS TAREAS						
16	Se preocupa constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas o trabajos realizados.					
17	Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.					
18	Está pendiente en que se cumpla adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas.					
19	Estimula a la realización/efuerzos adicionales p/cumplir las tareas.					
20	Procura que los miembros del grupo utilicen adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas					
21	Procura que toda actividad se anticipa y se cumpla en detalle.					
22	Estimula a los miembros mejorar sus capacidades profesionales para cumplir correctamente las tareas asignadas.					
IV. CENTRADO EN LAS RELACIONES						
23	Es amistoso y asequible					
24	Procura que existan buenas relaciones entre los compañeros.					
25	Procura que el trabajo sea agradable para todo el grupo.					
26	Se hace querer con los demás miembros del grupo.					
27	Preocupa mantener buenas relaciones /demás					

	miembros del grupo				
28	Promueve la satisfacción de los miembros del grupo.				
29	Tiene en cuenta la importancia que el grupo estén satisfechos				
30	Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía				
31	Se preocupa porque todos los miembros del grupo se lleven bien				
32	Se preocupa por problemas personales de los miembros del grupo.				

Nunca= 0 puntos. Rara vez= 1 punto A veces= 2 puntos. A menudo=3 puntos
 Siempre= 4 Puntos

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

TITULO: "Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024"

INSTRUCCIONES: Estimados colegas enfermeros, a continuación, se presentan un conjunto de ítems sobre DESEMPEÑO LABORAL, por favor responda con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio. Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados.

Nº	DIMENSIONES	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
I.ASISTENCIAL						
01	Brinda atención de enfermería oportuna, segura y eficaz al paciente.					
02	Efectúa valoración inmediata físico y mental en que llega el paciente					
03	Toma datos/verifica el documento que acredite su derecho/atención.					
04	Obtiene información /problema, como se presentó y manifestaciones desde la ocurrencia hasta el momento de la atención.					
05	Mide los signos vitales a todos los pacientes del Hospital					
06	Observa las manifestaciones resaltantes que determinen la existencia de una condición crítica en el paciente					
07	Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios cuando la situación lo requiera					
08	Pone al paciente en contacto inmediato con el médico y colabora con en el examen, pruebas diagnósticas y en las medidas de tratamiento.					
09	Prepara al paciente para la consulta médica cuando lo requiera.					
10	Planea, organiza, dirige y brinda atención de enfermería inmediata según el tratamiento médico y la evolución del paciente.					
11	Realiza procedimientos como intubaciones, curación de heridas, administración de medicamentos según necesidad u orden médica.					
12	Alivia la tensión emocional del pte, producto de su problema, ambiente desconocido, temor/muerte pérdida de su integridad física					
13	Mantiene comunicación/familiares en el momento oportuno.					
14	Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la pronta recuperación y la conducta para evitar episodios similares					
15	Brinda atención al moribundo y su familia					
II.ADMINISTRATIVO						
16	Administra el cuidado directo de los pacientes					
17	Tiene al día los registros de enfermería historias clínica y el Kardex					
18	Supervisa el personal técnico en enfermería					
19	Realiza/trámites de admisión, alta en coordinación con enferm. jefa					
20	Realiza coordinación interna con otros servicios internamente					
21	Coordina con el equipo de salud el cuidado del paciente					
III.DOCENCIA						
22	Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante					

23	Promueve conocimientos a estudiante a través de la investigación					
24	Impulsa la participación/estudiantes en investigaciones que el realiza					
25	Orienta a estudiantes/aspectos que desconocen sobre sus funciones					
IV. INVESTIGACIÓN						
26	Conoce los problemas de mayor incidencia en los servicios.					
27	Conoce la metodología de investigación					
28	Participa en las investigaciones realizadas por equipo de emergencia					
29	Está capacitado o se está capacitando en aspectos de investigación.					

ANEXO 3

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS DESPUES DE LA VALIDACION

Código

Fecha.../.../...

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR ESTILOS DE LIDERAZGO

TITULO: “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024”

INSTRUCCIONES: Sr (a). A continuación, se le presenta una serie de preguntas, lea detenidamente y con atención tómese el tiempo que sea necesario luego marque o complete según respuesta correspondiente. Es necesario precisar que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

I.CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICOS:

1. ¿Cuántos años tiene Ud.?.....
2. **Sexo:**
 - a) Masculino
 - b) Femenino
3. **Nivel de estudios (puede marcar más una respuesta):**
 - a) Especialización
 - b) Maestría
 - c) Doctorado
 - d) Ninguno
4. **Servicio en el que labora:**
 - a) Medicina
 - b) Cirugía
 - c) Ginecología
 - d) Emergencia
5. **Situación laboral:**
 - a) Nombrado
 - b) Contratado

6. Años de experiencia profesional:

- a) 1-9 años
- b) 10 a 19 años
- c) 20 años a mas

II. CUESTIONARIO DE ESTILOS DE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
I.AUTORITARIO						
01	Refiere las orientaciones como si se tratara de ordenes (en forma impositiva)					
02	En las discusiones trata de imponer opiniones					
03	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas					
04	Es tenaz con sus subordinados que cometan algún error					
05	Manda con mano dura					
06	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan					
07	Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas					
08	Se niega cambiar su opinión cuando estén en desacuerdo con él					
09	Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones					
II.DEMOCRÁTICO						
10	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones grupales y no personalmente					
11	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo					
12	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo la voluntad del grupo.					
13	Incluye en el desarrollo de actividades a todos /miembros del grupo.					
14	Comparte tareas y responsabilidades de la institución con el grupo.					
15	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.					
III.CENTRADO EN LAS TAREAS						
16	Se preocupa constantemente en mejorar la calidad y el cumplimiento de las tareas o trabajos realizados.					
17	Procura que el desarrollo de las tareas se planifique detalladamente.					
18	Está pendiente en que se cumpla adecuadamente las orientaciones para el desarrollo de las tareas.					
19	Estimula a la realización/esfuerzos adicionales p/cumplir las tareas.					
20	Procura que los miembros del grupo utilicen adecuadamente su tiempo en el cumplimiento de las tareas					
21	Procura que toda actividad se antice y se cumpla en detalle.					
22	Estimula a los miembros mejorar sus capacidades profesionales para cumplir correctamente las tareas asignadas.					
IV. CENTRADO EN LAS RELACIONES						
23	Es amistoso y asequible					
24	Procura que existan buenas relaciones entre los compañeros.					
25	Procura que el trabajo sea agradable para todo el grupo.					

26	Se hace querer con los demás miembros del grupo.				
27	Preocupa mantener buenas relaciones /demás miembros del grupo				
28	Promueve la satisfacción de los miembros del grupo.				
29	Tiene en cuenta la importancia que el grupo estén satisfechos				
30	Desarrolla amistad con los miembros ganándose la simpatía				
31	Se preocupa porque todos los miembros del grupo se lleven bien				
32	Se preocupa por problemas personales de los miembros del grupo.				

Nunca= 0 puntos. Rara vez= 1 punto A veces= 2 puntos. A menudo=3 puntos
 Siempre= 4 Puntos

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

TITULO: "Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024"

INSTRUCCIONES: Estimados colegas enfermeros, a continuación, se presentan un conjunto de ítems sobre DESEMPEÑO LABORAL, por favor responda con toda objetividad, pues de ello dependerá el éxito en el presente estudio. Marque con una (X) su respuesta en los recuadros valorados.

Nº	DIMENSIONES	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
I.ASISTENCIAL						
01	Brinda atención de enfermería oportuna, segura y eficaz al paciente.					
02	Efectúa valoración inmediata físico y mental en que llega el paciente					
03	Toma datos/verifica el documento que acredite su derecho/atención.					
04	Obtiene información /problema, como se presentó y manifestaciones desde la ocurrencia hasta el momento de la atención.					
05	Mide los signos vitales a todos los pacientes del Hospital					
06	Observa las manifestaciones resaltantes que determinen la existencia de una condición crítica en el paciente					
07	Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios cuando la situación lo requiera					
08	Pone al paciente en contacto inmediato con el médico y colabora con en el examen, pruebas diagnósticas y en las medidas de tratamiento.					
09	Prepara al paciente para la consulta médica cuando lo requiera.					
10	Planea, organiza, dirige y brinda atención de enfermería inmediata según el tratamiento médico y la evolución del paciente.					
11	Realiza procedimientos como intubaciones, curación de heridas, administración de medicamentos según necesidad u orden médica.					
12	Alivia la tensión emocional del pte, producto de su problema, ambiente desconocido, temor/muerte pérdida de su integridad física					
13	Mantiene comunicación/familiares en el momento oportuno.					
14	Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la pronta recuperación y la conducta para evitar episodios similares					
15	Brinda atención al moribundo y su familia					
II.ADMINISTRATIVO						
16	Administra el cuidado directo de los pacientes					
17	Tiene al día los registros de enfermería historias clínica y el Kardex					
18	Supervisa el personal técnico en enfermería					
19	Realiza/trámites de admisión, alta en coordinación con enferm. jefa					
20	Realiza coordinación interna con otros servicios internamente					
21	Coordina con el equipo de salud el cuidado del paciente					
III.DOCENCIA						
22	Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante					

23	Promueve conocimientos a estudiante a través de la investigación					
24	Impulsa la participación/estudiantes en investigaciones que el realiza					
25	Orienta a estudiantes/aspectos que desconocen sobre sus funciones					
IV. INVESTIGACIÓN						
26	Conoce los problemas de mayor incidencia en los servicios.					
27	Conoce la metodología de investigación					
28	Participa en las investigaciones realizadas por equipo de emergencia					
29	Está capacitado o se está capacitando en aspectos de investigación.					

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO Y PROCEDIMIENTOS.

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es “Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024”. El objetivo general es determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. Este estudio está siendo realizado por la alumna Mandujano Jiménez Milagros Rosario, bajo la asesoría de la Mg. Carmen Merino Gastelu. El llenado del cuestionario tiene un tiempo de duración de 05 minutos. La información que brinde será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

RIESGOS DEL ESTUDIO.

Tengo conocimiento que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con esta investigación y que los datos vertidos en esta investigación se mantendrán en absoluta reserva y anonimato.

BENEFICIOS DEL ESTUDIO.

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

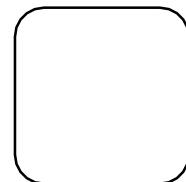
PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA.

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto.

Habiendo leído detenidamente y he escuchado las explicaciones de la investigadora, firmo voluntariamente el presente documento.

Firma..... D.N.I

Nº..... Huella digital



ANEXO 5

SOLICITUD DE LA INSTITUCIÓN PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA



**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
CUESTIONARIO, CONSULTAS U OTROS,
PARA LA APLICACIÓN DE UN TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

SR.

**DR. CARLOS DIAZ GIL
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL DE TINGO MARIA**

Yo, **Mandujano Jimenez Milagros Rosario**, Identificada con **DNI N° 70246376**, con domicilio en la **Av. Ucayali 281 – 4to Piso**; Cel: 901420064. Egresada de la Universidad de Huánuco del Programa Académico Profesional de Enfermería ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que con la finalidad de optar el "*Titulo de Licenciatura en Enfermería*" vengo realizando el Trabajo de Investigación titulado "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL DE TINGO MARIA - 2024**". Que habiéndose seleccionado la población de enfermeros (as) de su dependencia por las labores de liderazgo durante las emergencias médicas, pandemia y otros, en lo cual hago mención para el trabajo de investigación; **SOLICITO LA AUTORIZACIÓN** para poder ejecutar durante el presente año.

Dichos datos a recolectarse son muy importantes para realizar mi prueba piloto de recolección de los datos para la tesis. Para lo cual le informo que el estudio lo vengo realizando por mi asesorado la **Mg. Carmen Merino Gastelu** docente de la Universidad de Huánuco Filial Tingo María.

Por lo tanto, a usted señor director solicito ordene a quien corresponde para acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Tingo María, 03 de junio del 2024


Milagros Rosario Mandujano Jimenez.
70246376

Egresada de la Facultad de Enfermería

DIRECCIÓN NACIONAL DE SALUD HUÁNUCO	
U.E. 003 HOSPITAL TINGO MARIA	
TRÁMITE DOCUMENTARIO	
03 JUN 2024	
Reg. Documento	4661381
Reg. Expediente	2935345
Folio	08
Hora	12:03 p

ANEXO 6

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO



GOBIERNO REGIONAL
HUÁNUCO

HOSPITAL
TINGO MARÍA

UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACION



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Tingo María, 13 de Junio del 2024.

CARTA DE AUTORIZACION N° 0031 - 2024-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UADI

Srta.:

MANDUJANO JIMENEZ, MILAGROS ROSARIO.

Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUCION DE PROYECTO DE TESIS.

Por medio del presente me dirijo a usted para saludarle, el motivo de la presente es para comunicarle que mediante proveído N° 024-2024-GRH-DRSH-HTM da viabilidad a su solicitud, por lo que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación AUTORIZA el desarrollo de su Proyecto de Investigación - Tesis Titulado **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024"**.

Asimismo, deberá contar con su equipo de protección personal a la hora de ingresar a nuestro establecimiento de salud por su seguridad bajo responsabilidad.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,

DR. JHOVANA B. RUCABADO-MIRANDA
Jefe Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación



JBRM/cpc
C.c Archivo

Reg. Doc.	04890975
Reg. Exp.	02957745

Hospital de Tingo María - Unidad Ejecutora 401

ANEXO 7

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, TANIA CIPRIANO BARTAZAR, de profesión Licenciada En Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de ENFERM. ESPECIALISTA por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sra. Mandujano Jiménez, Milagros Rosario con DNI N° 70246376 aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024**"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/Mg: Cipriano Bartazar Tania

DNI: 22467039

Especialidad del validador: Esp. "CUIDADOS INTEGRAL - ADULTO"


Firma y sello
Firma del validador



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Tovar Gutiérrez Rollando de profesión

ENFERMERA actualmente ejerciendo el cargo de Enferm. Asistencial

por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sra. Pérez Silva, Carolina con DNI N° 77503726 aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "IMPACTO SOCIAL DEL PROGRAMA CUNA MAS EN FAMILIAS BENEFICIARIAS DEL DISTRITO RUPA RUPA-2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Estilo De Liderazgo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Desempeño Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/Mg: Tovar Gutiérrez Rollando

DNI: 44 24 303 9

Especialidad del validador: Mg. Salud Pública y Gestión Ambiental

Miguel Tovar Gutiérrez
Licenciado en Enfermería
(PER. 404)

Firma y sello



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Yuri Figueroa Tiburcio de profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Inform. Especialista por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sra. Mandujano Jiménez, Milagros Rosario con DNI N° 70246376 aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Estilo De Liderazgo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Desempeño Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: Figueroa Tiburcio Yuri

DNI: 71985443

Especialidad del validador: Enfermería y Docto. Hijo.



Firma y sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Lizbeth René Sanchez de profesión Licenciada en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera Especialista por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sra. Mandujano Jiménez, Milagros Rosario con DNI N° 70246376 aspirante al título de **Licenciada en Enfermería** de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024**"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Estilo De Liderazgo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Desempeño Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr/Mg: René Sanchez, Lizbeth

DNI: 43548863

Especialidad del validador: Concepción Gutiérrez - BONITO



Firma y sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Felipe Campos Salazar de profesión
Enfermero actualmente ejerciendo el cargo de _____
Enfermero Docente por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sra. Mandujano Jiménez, Milagros Rosario con DNI N° 70246376 aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulada "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Estilo De Liderazgo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Campos Salazar Felipe
Dr./Mg: _____

DNI: 45433639

Especialidad del validador: EMERGENCIAS Y DESASTRES



Firma y sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Maria teresa Pinedo Rojas de profesión
Licenciada actualmente ejerciendo el cargo de _____
Enfermera Especialista por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sra. Mandujano Jiménez, Milagros Rosario con DNI N° 70246376 aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Estilo De Liderazgo	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Nombres Desempeño Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

Dr./Mg: Pinedo Rojas María teresa

DNI: 70508064

Especialidad del validador: "Gerencia en Servicios de Salud"


Firma y Sello



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jesús Alberto Ponce Villarroel, de profesión Enfermero, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermero Especialista por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la Sra. Mandujano Jiménez, Milagros Rosario con DNI N° 70246376 aspirante al título de Licenciada en Enfermería de la Universidad de Huánuco, el cual será utilizado para recabar información necesaria para su tesis titulado "**ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL TINGO MARIA-2024**"

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable
Instrumento 2	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No Aplicable

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr/Mg: Ponce Villarroel Jesús Alberto

DNI: 42302903

Especialidad del validador: Esp. ENFERMERIA Y DIFERENCIAS

Ponce Villarroel Jesús Alberto
 LIC. ENFERMERIA
CEP N°93031


Firma y sello

ANEXO 8

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO Y PROCEDIMIENTOS.

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es "Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. El objetivo general es determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. Este estudio está siendo realizado por la alumna Mandujano Jiménez Milagros Rosario, bajo la asesoría de la Mg. Carmen Merino Gastelu. El llenado del cuestionario tiene un tiempo de duración de 05 minutos. La información que brinde será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

RIESGOS DEL ESTUDIO.

Tengo conocimiento que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con esta investigación y que los datos vertidos en esta investigación se mantendrán en absoluta reserva y anonimato.

BENEFICIOS DEL ESTUDIO.

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA.

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este estudio.

Habiendo leído detenidamente y he escuchado las explicaciones de la investigadora, firmo voluntariamente el presente documento.

Firma.....

D.N.I N°..... 46932198

Huella digital



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO Y PROCEDIMIENTOS.

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es "Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. El objetivo general es determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. Este estudio está siendo realizado por la alumna Mandujano Jiménez Milagros Rosario, bajo la asesoría de la Mg. Carmen Merino Gastelu. El llenado del cuestionario tiene un tiempo de duración de 05 minutos. La información que brinde será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

RIESGOS DEL ESTUDIO.

Tengo conocimiento que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con esta investigación y que los datos vertidos en esta investigación se mantendrán en absoluta reserva y anonimato.

BENEFICIOS DEL ESTUDIO.

No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA.

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este estudio.

Habiendo leído detenidamente y he escuchado las explicaciones de la investigadora, firmo voluntariamente el presente documento.

Firma.....

D.N.I N°..... 44143451

Huella digital



CONSENTIMIENTO INFORMADO

PROPÓSITO Y PROCEDIMIENTOS.

Se me ha comunicado que el título de esta investigación es "Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. El objetivo general es determinar la relación entre los Estilos de liderazgo y el desempeño laboral del enfermero en el Hospital Tingo María-2024. Este estudio está siendo realizado por la alumna Mandujano Jiménez Milagros Rosario, bajo la asesoría de la Mg. Carmen Merino Gastelu. El llenado del cuestionario tiene un tiempo de duración de 05 minutos. La información que brinde será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio.

RIESGOS DEL ESTUDIO.

Tengo conocimiento que no hay ningún riesgo físico, químico, biológico y psicológico; asociado con esta investigación y que los datos vertidos en esta investigación se mantendrán en absoluta reserva y anonimato.

BENEFICIOS DEL ESTUDIO.

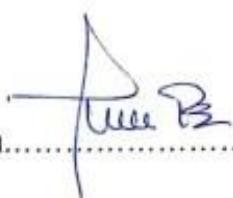
No hay compensación monetaria por la participación en este estudio.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA.

Se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria, y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este estudio.

Habiendo leído detenidamente y he escuchado las explicaciones de la investigadora, firmo voluntariamente el presente documento.

Firma.....



D.N.I N°

45376495

Huella digital



ANEXO 9
TABLAS DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCION DE DATOS

Criterio	S	N	C	Jueces							V
				Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	
1	6	7	2	1	0	1	1	1	1	1	0.86
2	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
3	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
4	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
5	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
6	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
7	5	7	2	0	1	1	1	1	0	1	0.71
8	5	7	2	0	1	1	1	1	0	1	0.71
9	6	7	2	1	1	1	1	1	1	0	0.86
10	7	7	2	1	1	1	1	1	1	1	1.00
Total promedio	6.40			0.80	0.90	1.00	1.00	1.00	0.80	0.90	0.91

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

S = La sumatoria de **si**

Si = Valor asignado por el juez i,

n = Número de ítems

c = Número de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

V=0.91

TABLAS DE ANALISIS DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS:

Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos del cuestionario para determinar Estilos de liderazgo

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.850	0.802	32

Estadísticas de elemento			
Ítems	Media	Desv. Desviación	N
I1	2.6000	0.50262	20
I2	2.4000	0.82078	20
I3	2.8000	0.41039	20
I4	2.4000	0.82078	20
I5	2.6000	0.50262	20
I6	2.6000	0.82078	20
I7	2.6000	0.50262	20
I8	2.4000	0.50262	20
I9	2.4000	0.82078	20
I10	2.6000	0.50262	20
I11	2.0000	0.91766	20
I12	2.6000	0.50262	20
I13	2.4000	0.82078	20
I14	2.8000	0.41039	20
I15	2.4000	0.82078	20
I16	2.6000	0.50262	20
I17	2.6000	0.82078	20
I18	2.6000	0.50262	20
I19	2.4000	0.50262	20
I20	2.4000	0.82078	20
I21	2.6000	0.50262	20
I22	2.6000	0.82078	20
I23	2.6000	0.50262	20
I24	2.4000	0.50262	20
I25	2.4000	0.82078	20
I26	2.4000	0.50262	20
I27	2.4000	0.82078	20
I28	2.6000	0.50262	20
I29	2.0000	0.91766	20
I30	2.6000	0.50262	20
I31	2.4000	0.82078	20
I32	2.4000	0.82078	20

Alfa de Cronbach del instrumento de recolección de datos del cuestionario para determinar
Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.807	0.795	29

Estadísticas de elemento			
Ítems	Media	Desv. Desviación	N
I1	4.8000	0.41039	20
I2	4.4000	0.82078	20
I3	4.8000	0.41039	20
I4	4.8000	0.41039	20
I5	4.6000	0.82078	20
I6	4.6000	0.82078	20
I7	4.8000	0.41039	20
I8	4.8000	0.41039	20
I9	4.8000	0.41039	20
I10	4.4000	0.82078	20
I11	4.8000	0.41039	20
I12	4.8000	0.41039	20
I13	4.8000	0.41039	20
I14	4.8000	0.41039	20
I15	4.6000	0.82078	20
I16	4.8000	0.41039	20
I17	4.6000	0.82078	20
I18	4.6000	0.82078	20
I19	4.8000	0.41039	20
I20	4.8000	0.41039	20
I21	4.8000	0.41039	20
I22	4.6000	0.82078	20
I23	4.8000	0.41039	20
I24	4.8000	0.41039	20
I25	4.8000	0.41039	20
I26	4.8000	0.41039	20
I27	4.6000	0.82078	20
I28	4.6000	0.82078	20
I29	4.6000	0.82078	20

ANEXO 10

BASE DE DATOS

4 3	2 7	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2 7	1	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	3	2 2	1	2	2	2	2	2	2 0	2	8 7	1			
4 4	2 5	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9 3	1	1	1	1	1	1	6 3	1	1	1	1	1	1	1 8	3	1	1	1	1	1	1 0	3	3 3	3			
4 5	3 5	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2 4	2	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	3	3 4	1	3	3	3	3	2 3	2	8 9	1				
4 6	2 7	1	1	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1 8	2	2	2	2	2	1	9 2	1	1	1	1	1	1	1 7	3	0	0	0	0	0	0 2	0	2	3	3 6	3	
4 7	2 8	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2 0	3	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	2	2	1 6	2	2	3	3	3	3	3 8	1	6 6	2			
4 8	3 8	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2 7	1	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	4	4	4	4 6	1	4	4	4	4	4	4 0	1	1 1	1			
4 9	3 9	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2 7	1	3	3	3	3	3	4 0	1	4	4	4	4	4	4 8	1	4	4	4	4	4	3 9	1	1 1	1			
5 0	3 6	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1 8	2	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	3	4 3	1	0	2	0	3	0	0	0	0	0 5	3	6 4	2
5 1	5 7	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2 7	1	3	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	3	3 4	1	3	3	3	3	3	3 2	1	1 0	1			
5 2	2 5	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 2	3	1	1	1	1	1 2	8	3	2	2	2	2	2	2 5	2	1	2	1	2	1	3 0	2	5 5	2			
5 3	3 4	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1 9	3	1	1	1	1	1 6	3	2	2	2	1	2	1 3	2	1	2	0	0	0	0 0	0	3	3 1				
5 4	6 0	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2 3	2	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	3	3 5	1	4	4	4	4	4	4 0	1	1 0	1				
5 5	2 4	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2 2	2	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	2	2	2 9	1	2	2	2	2	2	2 8	2	7 7	2				
5 6	2 8	1	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2 3	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	2	1 2	2	1	1	1	1	1	1 1	3	5 8	2					
5 7	3 2	2	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1 0	3	1	1	1	1	1 6	3	1	1	1	1	1	1 8	3	1	1	1	1	1	1 4	2	3 8	3				
5 8	4 5	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2 7	2	2	2	2	2	1 2	2	2	2	2	2	2	1 6	2	2	2	2	2	1 4	2	5 9	2					
5 9	3 5	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2 4	2	3	3	3	3	1 8	1	3	3	3	3	3	3 4	1	3	3	3	3	2	2	2	1 2	2	8 9	1		

7	6	0	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	$\frac{2}{3}$	2	3	3	3	3	3	$\frac{1}{8}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{2}{5}$	1	4	4	4	4	4	4	$\frac{4}{0}$	1	1	0	6		
7	7	5	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	$\frac{2}{4}$	2	3	3	3	3	3	$\frac{1}{8}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{2}{4}$	1	3	3	3	3	2	$\frac{2}{3}$	2	8	9	1			
7	8	7	1	1	1	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{8}$	2	2	2	2	2	1	1	9	2	1	1	1	1	1	7	3	0	0	0	0	0	0	0	$\frac{3}{6}$	3	3		
7	9	8	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	$\frac{1}{0}$	3	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{2}$	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{6}$	2	2	3	3	3	3	3	$\frac{2}{8}$	1	6	6		
8	0	6	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	$\frac{2}{7}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{1}{8}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{2}{4}$	1	3	3	3	3	3	3	$\frac{3}{2}$	1	1	0	1		
8	1	0	3	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	$\frac{2}{3}$	2	3	3	3	3	3	$\frac{1}{8}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{2}{5}$	1	4	4	4	4	4	4	$\frac{4}{0}$	1	1	0	6		
8	2	8	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	$\frac{2}{7}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{1}{8}$	1	3	3	4	4	4	4	$\frac{2}{7}$	1	4	4	4	4	4	4	$\frac{4}{0}$	1	1	1	5	
8	3	9	2	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	$\frac{2}{7}$	1	3	3	3	3	4	$\frac{2}{0}$	1	4	4	4	4	4	4	$\frac{2}{8}$	1	4	4	4	4	4	4	$\frac{3}{9}$	1	1	1	8	
8	4	6	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{8}$	2	3	3	3	3	3	$\frac{1}{8}$	1	3	3	3	3	4	$\frac{2}{3}$	1	0	2	0	3	0	0	0	0	0	5	3	$\frac{6}{4}$	2
8	5	0	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{8}$	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{0}$	2	1	1	1	3	3	$\frac{1}{8}$	2	3	3	3	3	3	3	$\frac{3}{0}$	1	7	6			
8	6	2	2	1	4	2	1	1	2	3	2	1	3	2	1	2	$\frac{1}{7}$	2	1	2	1	2	3	$\frac{1}{3}$	2	4	4	4	4	4	4	$\frac{2}{8}$	1	4	4	4	4	4	4	$\frac{4}{0}$	1	1	0	2	
8	7	1	2	1	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{6}$	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{2}$	2	2	2	2	2	2	$\frac{1}{6}$	2	2	2	2	2	2	3	$\frac{2}{4}$	2	6	8			
8	8	9	2	1	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	$\frac{2}{7}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{1}{8}$	1	3	3	3	3	3	$\frac{2}{4}$	1	3	3	3	3	3	4	$\frac{3}{2}$	1	1	0	1		

Nº	AS1	AS2	AS3	AS4	AS5	AS6	AS7	AS8	AS9	AS10	AS11	AS12	AS13	AS14	AS15	ptjeDAS	DAS	AD16	AD17	AD18	AD19	AD20	AD21	ptjeDAD	DAD	DO22	DO23	DO24	DO25	ptjeDDO	DDO	I26	I27	I28	I29	ptjeDI	DI	ptjeDESEMPEÑO	DL		
1	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	1	1	1	1	1	1	2	7	3	2	2	2	8	2	74	2									
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	22	2	1	1	1	1	1	2	7	3	2	2	2	8	2	45	2									
3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	3	3	3	3	17	1	3	3	4	4	14	1	4	4	4	4	16	1	71	2		
4	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	1	3	0	0	0	0	0	3	10	3
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	4	3	38	3	
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	26	3
7	4	4	4	4	2	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	24	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	1	2	3	8	2	2	2	1	2	7	2	39	2	
8	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	1	4	4	4	4	3	3	22	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	104	1		
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	44	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	10	2	74	2	
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	1	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	112	1	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	22	2	1	1	1	1	1	2	7	3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	45	2		
12	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	51	1	1	1	1	1	1	2	7	3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	74	2		
13	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	22	2	1	1	1	1	1	2	7	3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	45	2		
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1		
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	116	1	
16	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	37	2	3	4	4	4	4	4	23	1	4	4	3	3	14	1	3	3	3	3	12	1	86	1		
17	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	0	15	2	0	3	0	0	3	3	0	0	2	2	4	3	44	2	
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1		
19	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	4	0	0	4	3	0	0	0	0	0	3	13	3		
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	38	3		
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	26	3		

22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	55	1	3	3	3	4	4	4	4	21	1	4	4	4	4	16	1	4	3	3	3	13	1	105	1		
23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	0	3	0	0	38	2	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	65	2	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	4	4	4	4	4	4	23	1	4	4	4	4	16	1	4	4	2	2	12	1	96	1		
25	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19	3	1	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	33	3		
26	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	3	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	82	1		
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	23	2	1	2	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	3	11	1	53	2
28	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	8	2	52	2
29	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1		
30	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	18	3	0	0	0	0	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	8	2	38	3
31	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	0	0	24	2	0	0	2	2	2	2	8	3	1	1	1	1	4	3	1	2	2	2	2	7	2	43	2		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	41	1	2	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	78	1		
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	66	2			
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	51	1	4	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	16	1	4	1	2	3	10	2	101	1		
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	55	1	3	3	3	3	4	4	4	21	1	4	4	4	4	16	1	4	3	3	3	13	1	105	1		
36	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	0	4	0	0	39	2	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	66	2		
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	4	4	4	4	4	4	23	1	4	4	4	4	16	1	4	4	2	2	12	1	96	1		
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1	4	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	116	1		
39	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	18	3	0	0	0	0	2	2	4	3	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	8	2	38	3	
40	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	0	0	24	2	0	0	2	2	2	2	8	3	1	1	1	1	4	3	1	2	2	2	7	2	43	2			
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	41	1	2	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	78	1		
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	2	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	66	2		
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	23	2	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	11	1	53	2
44	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52	2		
45	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	2	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	3	14	3	
46	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	38	3		
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	26	3	

48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	55	1	3	3	3	4	4	4	4	21	1	4	4	4	4	16	1	4	3	3	3	13	1	105	1			
49	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	0	2	0	0	37	2	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	64	2		
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	4	4	4	4	4	4	23	1	4	4	4	4	16	1	4	4	2	2	12	1	96	1			
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1	4	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	116	1			
52	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	30	2	2	2	2	3	3	3	15	2	3	3	3	3	12	1	2	2	2	2	8	2	65	2			
53	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	4	4	4	4	4	4	23	1	4	4	4	4	16	1	4	4	2	2	12	1	75	2			
54	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1			
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	3	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	43	2		
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	16	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	32	3
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	2	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	70	2			
58	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	3	3	4	4	4	4	4	22	1	4	3	3	3	13	1	3	3	3	3	12	1	86	1			
59	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	12	3			
60	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	38	3			
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	26	3		
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	55	1	3	3	3	4	4	4	4	21	1	4	4	4	4	16	1	4	3	3	3	13	1	105	1			
63	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	0	2	0	0	37	2	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	64	2			
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	4	4	4	4	4	4	23	1	4	4	4	4	16	1	4	4	2	2	12	1	96	1			
65	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	0	0	24	2	0	0	2	2	2	2	2	8	3	1	1	1	1	4	3	1	2	2	2	7	2	43	2			
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	41	1	2	2	2	2	2	2	2	13	2	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	78	1			
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	2	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	66	2			
68	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39	2	2	2	2	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	4	3	2	2	2	2	8	2	60	2			
69	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	2	52	2			
70	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	38	3			
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	26	3		
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1	4	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	116	1			
73	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1		

74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	55	1	3	3	3	4	4	4	21	1	4	4	4	4	16	1	4	3	3	3	13	1	105	1		
75	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	21	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	35	3		
76	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1		
77	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3	12	3		
78	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	38	3		
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	26	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	26	3	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	116	1		
81	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1		
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	55	1	3	3	3	3	4	4	4	21	1	4	4	4	4	16	1	4	3	3	3	13	1	105	1	
83	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	0	0	1	0	0	36	2	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	63	2	
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	4	4	4	4	4	23	1	4	4	4	4	16	1	4	4	2	2	12	1	96	1		
85	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	0	24	2	0	0	2	2	2	2	8	3	1	1	1	1	4	3	1	2	2	2	7	2	43	2		
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41	1	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	12	1	3	3	2	3	12	1	96	1		
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	66	2		
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1	4	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	116	1		
89	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	82	1		
90	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	23	2	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	3	11	1	53	2
91	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	52	2	
92	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1		
93	3	3	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	0	18	3	0	0	0	0	2	2	4	3	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	38	3		
94	3	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	0	24	2	0	0	2	2	2	2	8	3	1	1	1	1	4	3	1	2	2	2	7	2	43	2		
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41	1	2	2	2	2	2	3	13	2	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	78	1		
96	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	2	2	2	2	2	13	2	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	66	2		
97	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40	2	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	82	1		
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	23	2	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	3	11	1	53	2
99	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	52	2	

100	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	3	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3	12	3				
101	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	4	3	38	3								
102	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	26	2	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	0	0	0	0	3	26	3			
103	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	2	2	2	2	12	2	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	64	2			
104	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	36	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	3	56	2			
105	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	24	2	1	1	1	1	1	2	7	3	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	47	2		
106	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	1	1	10	2	1	1	1	2	5	3	2	2	2	2	8	2	46	2	
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	55	1	3	3	3	4	4	4	21	1	4	4	4	4	16	1	4	3	3	3	13	1	105	1	
108	3	3	3	3	3	4	4	4	4	0	0	2	0	0	37	2	0	0	0	0	0	3	3	3	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	64	2
109	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	4	4	4	4	4	23	1	4	4	4	4	16	1	4	4	2	2	12	1	96	1	
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	1	4	4	4	4	4	24	1	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	1	116	1	
111	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	51	1	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	12	1	3	3	3	3	12	1	93	1	