

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS:

ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED MAGNA VALLEJO, CAJAMARCA - 2024.

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA.

AUTORA

BACH. ENF. ROJAS ZELADA KEIKO MELADY

ASESORA:

M.CS. MARÍA ELOISA TICLLA RAFAEL

CAJAMARCA- PERÚ

2025

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

- Investigador: **Keiko Melady Rojas Zelada**
DNI: **73802135**
Escuela Profesional/Unidad UNC: **ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**
- Asesor:
M.Cs. MARÍA ELOÍSA TICLLA RAFAEL

Facultad/Unidad UNC:
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
- Grado académico o título profesional al que accede:
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
- Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
- Título de Trabajo de Investigación:
ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED MAGNA VALLEJO, CAJAMARCA - 2024.
- Fecha de evaluación: **27/1/2025**
- Software antiplagio: **TURNITIN** **URKUND (OURIGINAL) (*)**
- Porcentaje de Informe de Similitud: **8%**
- Código Documento: **oid:3117:424210454**
- Resultado de la Evaluación de Similitud:
 X APROBADO **PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO**

Cajamarca, 28 de enero del 2025



* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

Copyright © 2025 by

Autor: Keiko Melady Rojas Zelada

“Todos los derechos Reservados”

Rojas, M. 2024.

ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED MAGNA VALLEJO, CAJAMARCA -2024/ Tesis para optar el Grado Académico de Licenciada en Enfermería Universidad Nacional de Cajamarca

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería-UNC-2024.

66 Pág.

Asesora: M.Cs. María Eloisa Tiella Rafael

Docente Universitaria Principal de la EAP de Enfermería

**ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DE LA MICRO RED MAGNA VALLEJO, CAJAMARCA - 2024**

AUTORA : Bach. Enf. Keiko Melady Rojas Zelada

ASESORA : M. Cs. María Eloisa Ticlla Rafael

Tesis evaluada y aprobada para la obtención del Título profesional de Licenciada en Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca, por los siguientes miembros del jurado evaluador:

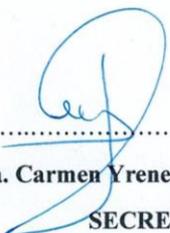
JURADO EVALUADOR



.....

Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez

PRESIDENTE



.....

Dra. Carmen Yrene Yupanqui Vásquez

SECRETARIA



.....

M. Cs. Aida Cistina Cerna Aldave

VOCAL



Universidad Nacional de Cajamarca

"Norte de la Universidad Peruana"

Fundada por Ley 14015 del 13 de Febrero de 1962

Facultad de Ciencias de la Salud

Av. Atahualpa 1050

Teléfono/ Fax 36-5845



MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA

En Cajamarca, siendo las 8 am del 24 de mayo del 2024, los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente 11-304 de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada:

Estilo de liderazgo predominante en los profesionales de enfermería de la micro red Magna Vallejo, Cajamarca - 2024

del (a) Bachiller en Enfermería:

Keiso Melady Rojas Delada

Siendo las 9:30 am del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos: muy bueno, con el calificativo de 18, con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra apta para la obtención del Título Profesional de LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA.

Table with 2 columns: Miembros Jurado Evaluador (Nombres y Apellidos) and Firma. Rows include Presidente (Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez), Secretario(a) (Dra. Carolina Vera Vopangui Vaizquez), Vocal (MCS. Gilda Cerna Aldasur), Accesitaria (-), Asesor (a) (MCS. Maria Eloisa Tella Rafael), and Asesor (a) (-).

Términos de Calificación:

EXCELENTE (19-20)

MUY BUENO (17-18)

BUENO (14-16)

REGULAR (12-13)

REGULAR BAJO (11)

DESAPROBADO (10 a menos)

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, por brindarme sabiduría y bendecirme día a día para poder continuar por este complejo camino.

A mi mamita Manuela por todo el esfuerzo que ha hecho para sacarme adelante, brindarme sus consejos, ayuda, confianza, apoyo incondicional y siempre creer en mí, la persona que soy es gracias a ella ya que me motiva a seguir adelante y luchar por mis sueños.

A mis hermanas Yanela y Karen por el apoyo que me brindan en cada momento, los ánimos que me dan para continuar y no rendirme ante cualquier obstáculo.

A mi abuelito Armando y familiares por su preocupación desde el inicio de esta etapa y aportar con su granito de arena durante mi formación.

AGRADECIMIENTO A:

Detrás de cada logro, hay un Dios que lo hizo posible. Agradecida por la vida y la salud que nos brinda día a día para poder vivir experiencias con personas que has puesto en mi camino y poder aprender de ellas.

Agradecida infinitamente con mi madre por ser el pilar fundamental y apoyarme en cada meta que me proponga.

A mi asesora M.cs. María Eloisa Ticlla Rafael por su tiempo, orientación, disponibilidad que ha brindado a esta investigación, ya que fueron un apoyo fundamental durante el desarrollo de esta tesis.

A los profesionales de Enfermería de la Micro Red Magna Vallejo que voluntariamente participaron del estudio y brindaron su tiempo para poder realizar dicha investigación.

A las docentes de la escuela académico profesional de Enfermería por haber brindado sus conocimientos durante mi formación profesional y ayudarme a crecer de forma personal y académicamente.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO A:.....	vii
RESUMEN.....	xii
ABSTRAC.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema de investigación	15
1.3. Objetivos	15
1.4. Justificación del estudio	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
1.1. Antecedentes del estudio.....	17
1.2. Bases teóricas	20
1.3. Bases conceptuales.....	23
1.4. Variables del estudio.....	30
1.5. Operacionalización de variables.....	31
CAPÍTULO III	34
DISEÑO METODOLÓGICO.....	34
1.1. Diseño y tipo de estudio.....	34
1.2. Población y muestra	34
1.3. Unidad de análisis	35
1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
1.5. Proceso de recolección de datos.....	38
1.6. Validez y confiabilidad del instrumento	38

1.7. Procesamiento y análisis de datos	38
CAPÍTULO IV	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	40
CONCLUSIONES.....	49
RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXO	58

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Estilo de liderazgo de los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca - 2024.	40
Tabla 2. Dimensiones del estilo de liderazgo transformacional del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo.	42
Tabla 3. Dimensiones del estilo de liderazgo transaccional del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo.	44
Tabla 4. Características demográficas y laborales del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo.	47

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Solicitud para autorización de ejecución de trabajo de investigación	59
Anexo 2. Consentimiento informado	60
Anexo 3. Cuestionario estilos de liderazgo CELID-A	61
Anexo 4. Prueba de fiabilidad de alfa de crombach	63
Anexo 5. Baremos – A	64

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general: determinar el estilo de liderazgo de los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca -2024. De estudio descriptivo transversal con enfoque cuantitativo, con una muestra de 37 profesionales de enfermería que laboran en centros y puestos de salud pertenecientes a la Micro Red Magna Vallejo, como instrumento se utilizó el cuestionario CELID versión A adaptado por Castro, Nader y Casullo. **Resultados:** 91,9% de los profesionales de enfermería ejerce un liderazgo transformacional; 5,4% tiene un liderazgo transaccional y solo 2,7% un liderazgo Laissez Faire. En relación al estilo de liderazgo transformacional según la dimensión consideración individualizada el 32,4 % tiene nivel bajo; 35,1% tiene nivel alto en la dimensión Inspiración y la dimensión carisma el 32,4% tiene nivel alto. El estilo de liderazgo transaccional según la dimensión recompensa contingente el 48,6% nivel medio; 37,8% nivel bajo; dimensión dirección por excepción posee 51,4% nivel medio, 24,3% nivel alto y bajo respectivamente. **Conclusiones:** El estilo de liderazgo que predomina en los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo es el liderazgo transformacional.

Palabras Clave: Liderazgo; Transformacional; Transaccional; Laissez Faire

ABSTRACT

The general objective of the research was: Predominant leadership style of the nursing professionals of the Micro Magna Vallejo Network, Cajamarca -2024, had as its Objective: To determine the leadership style of the nursing professionals of the Micro Magna Vallejo Network. Materials and methods: Cross-sectional descriptive study with a quantitative approach, with a sample of 37 nursing professionals working in centres and posts belonging to the Magna Vallejo Micro-Network. The CELID version A questionnaire adapted by Castro, Nader and Casullo was used as an instrument. Results: 91.9% of nursing professionals exercise transformational leadership; 5.4%, transactional leadership, and only 2.7%, laissez faire leadership. Regarding the transformational leadership style according to the individualized consideration dimension, 32.4% have a low level; 35.1% have a high level in the Inspiration dimension and 32.4% have a high level in the charisma dimension. The transactional leadership style: contingent reward dimension has 48.6 % of medium level and 37.8 % of low level; the dimension of direction by exception has 51.4 % of medium level and 24.3 % of high and low level, respectively. **Conclusions:** The leadership style that predominates in the nursing professionals of the Micro Magna Vallejo Network is transformational leadership.

Keywords: Leadership; Transformational; Transactional; Laissez Faire

INTRODUCCIÓN

El liderazgo en enfermería es fundamental para el profesional puesto que garantizar una buena comunicación, trabajo en equipo, tener la capacidad de solucionar conflictos y tomar decisiones, además de las funciones de gestionar, planificar y motivar a sus compañeros de trabajo para obtener resultados positivos en la salud. (1)

Asimismo el profesional de enfermería como líderes, enfrentan día a día desafíos como la complejidad del sistema de salud, la escasez de recursos y la necesidad de innovación ante el cambio, por tanto, es crucial investigar el estilo de liderazgo que cada profesional de enfermería posee, y a través de ello indagar cual es el estilo que les caracteriza y además como influye con el personal que trabajan, como también su impacto en la satisfacción laboral de las y los enfermeros y de los usuarios de los servicios de salud. Para que con esto se planifique nuevas estrategias para desarrollar liderazgo eficiente y eficaz en los profesionales desde su etapa de formación académica y que esta sea sostenible en el tiempo e innovadora. (2)

Los estudios demuestran que no hay un buen manejo de los estilos de liderazgo en los profesionales de enfermería y como este repercute en el desarrollo de las funciones de enfermería y genera problemas como la insatisfacción laboral, la disminución de la calidad de atención y además no cumplir con el 100% de las metas institucionales.

Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar el estilo de liderazgo predominante en los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca – 2024.

El estudio se divide en cuatro capítulos, el capítulo I, contiene la definición y delimitación del problema de investigación, formulación del problema, los objetivos y la justificación del estudio. En capítulo II, se encuentra el marco teórico que corresponde a los antecedentes, las bases teóricas y conceptuales, asimismo la variable y su operacionalización. El capítulo III, contiene el diseño metodológico, en el cual se describe el diseño y tipo de estudio, la muestra, criterios de inclusión, la técnica e instrumento de recolección de datos, del mismo modo la validez y confiabilidad del instrumento y las consideraciones éticas. El capítulo IV, muestra de manera ordenada los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Desde los inicios de la humanidad el liderazgo ha pasado por diferentes etapas dentro los cuales se identifican las características del líder que ha ido evolucionando de la mano de los grupos sociales. A partir del siglo XX surge las Teorías de los rasgos, el cual está relacionado con la personalidad, comportamiento, pensamiento y sentimientos de la persona. Seguidamente se da origen a las teorías del estilo que vienen a representarse por un patrón conductual, característica y su desarrollo mediante la organización. Para los años ochenta surge las Teorías del liderazgo, que se caracteriza por ser un líder administrador, teniendo así su propia visión, permitiendo identificare tres estilos de liderazgo: Laissez Faire, Transaccional y transformacional, estos se centran en un liderazgo en equipo, que integra un sistema y se enfrenta al reto sistémico de aprendizaje, provocando que las organizaciones aprendan a resolver. (3)

El concepto de liderazgo ha sido descrito de diferentes maneras por diversos autores, pero todos tienen el mismo objetivo, es decir de forma general se define liderazgo como un proceso multidimensional, que implica influir a las personas del grupo con el fin de conseguir metas en común. Asimismo, el liderazgo favorece el trabajo en equipo y la mejora consecutiva de los resultados. (4)

Por su parte enfermería es la profesión quien está involucrada en las planificaciones y organización, además de brindar cuidado a las personas, donde el desarrollo del liderazgo es primordial puesto que ejerce un trabajo multidisciplinario. Asimismo, este proceso está presente a lo largo del ejercicio de la profesión en cualquier ámbito que se desarrolle. (5)

Cabe resaltar que el liderazgo beneficia no solo el desarrollo social, si no también profesional, por lo que el profesional debería poseer competencias como enfermero líder para ejercerlo en su día a día. De tal manera, debe haber líderes competentes, con conocimientos, habilidades y actitudes idóneas para llevar a cabo estrategias y con ello, ejercer de forma eficiente y efectivamente la profesión. Asimismo, el desarrollo de las características de liderazgo en atención y cuidados de enfermería, es importante elegir un plan, con base en teorías y modelos, para prestar los servicios y planificar el cuidado. Además el líder en enfermería realiza actividades directivas, por lo que tiene un rol

significativo e influyente en las instituciones de salud, al motivar a su gremio, insta a superarse profesionalmente y conduce a lograr los objetivos institucionales. (6)

La Organización Panamericana de Salud (OPS) señala que existe un déficit de liderazgo en el personal de enfermería según su informe sobre: Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas, que tiene como objetivo el fortalecimiento de las capacidades de las enfermeras para trabajar de la mano con diferentes socios e impulsar un cambio positivo y sostenible; el cual resalta que una de las principales recomendaciones que tiene es fortalecer y consolidar el liderazgo y la gestión de la enfermería en el contexto de los sistemas de salud y en la formulación y monitoreo de políticas, debido a que la mayor fuerza de trabajo lo ejerce el personal profesional de enfermería. (7)

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020 en Ginebra señalo que el 89% de profesionales de la salud se encuentran escasos en los países subdesarrollados, lo que provoca el incremento de carga laboral, escaso liderazgo y direccionalidad, provocando desmotivación en sus compañeros y por ende afectando el desempeño en los servicios de salud. Además, para el 2021 destaco que los gobiernos deben reforzar el liderazgo en el profesional de enfermería, con la finalidad de influenciar al personal dentro del sistema de salud, en la contribución de normas, decisiones, y todo aquel proceso que aporte de forma positiva en los sistemas de salud, debido a que existe debilidad con respecto a liderazgo a nivel de salud ya que el personal no tiene suficiente motivación para lograr los objetivos propuesto (2).

Según Puertas et al, indica que Kotter considera que, para progresar hacia la salud universal, la Atención Primaria de Salud (A.P.S.) y Sistema de Salud (S.S.) requieren de un liderazgo transformador, por su parte las instituciones que lo constituyen necesitan de una gestión estratégica sostenida que permita llevar a la práctica los cambios necesarios identificados desde ese liderazgo. A demás la realidad que está presentando nuestros sistemas de salud es que son gestionados en exceso y liderados pobremente. (8)

En algunos países de América Latina como Panamá, Chile y Brasil coinciden que el liderazgo es oportuno dentro de los cuidados de salud que se brinda al usuario, sin embargo, este se ve perjudicado debido a las dificultades para resolver conflictos y desempeñar un liderazgo eficaz en su ámbito de trabajo. (9) Además, un estudio realizado en Enfermeras en Rio Grande del Sur, adhiere otras dificultades en la práctica enfermero-

líder como la poca autonomía y apoyo ofrecido por la institución, la devaluación de la profesión y el déficit de incentivos al crecimiento de líderes. (10)

Asimismo, Estados Unidos considera al liderazgo ineficaz como una variable que afecta la habilidad, el trabajo en equipo y que perjudica al desarrollo organizacional. Del mismo modo se han estudiado las funciones de los líderes en la atención en salud, en cuanto a la contribución positiva de la organización, planteando cinco temas claves, como son visión futura, capacidad de identificar y utilizar las habilidades complementarias de los demás y compromiso con el aprendizaje. El cual determina el liderazgo en el profesional de enfermería se está constituyendo en un punto clave que contribuye a la prestación de servicios con altos estándares de calidad, como prioridad internacional para todas las instituciones prestadoras de servicios de salud. (11)

Por su parte, Pizón hace referencia que en el sistema de salud hay cinco competencias de liderazgo necesarias para los profesionales de enfermería que se encuentran en altos cargos directivos, estos son: el conocimiento de sí mismo, la visión estratégica, la toma de riesgos y creatividad, la comunicación interpersonal eficiente y ser un líder inspirador de cambio. (11)

Uno de los obstáculos que se presenta en las instituciones de salud, ocurre cuando el profesional de enfermería llega a desempeñar un cargo directivo y no tiene la experiencia y conocimiento para liderar y administrar el establecimiento, o aun teniéndola no conoce la cartera de servicios ni los programas que lidera, obteniendo como resultados una inadecuada planificación y organización, por ende no se logra el cumplimiento del 100% de las metas y aún más cuando existe una sobre carga laboral y escaso personal de enfermería. (12)

Asimismo, los servicios de salud tienen la necesidad de incorporar más personal profesional de enfermería capacitado en las diferentes áreas de actuación, teniendo en cuenta el desarrollo de los valores como: crecimiento, actitud positiva, compromiso, honestidad, autodisciplina y tener visión, saber actuar y adaptarse a los diferentes cambios. (13)

En el Perú el liderazgo se ha visto afectado por la voluntad política del sistema de salud, siendo afectada por la inequidad económica y la injusticia social dentro del contexto

actual repercutiendo negativamente la salud del país, el cual es necesario desarrollar liderazgo de enfermería eficaz con impacto a todo el sistema de salud y ser el centro de este sistema y de la atención primaria, priorizando los grupos de mayor riesgo. (14)

En Cajamarca a nivel hospitalario durante la pandemia de COVID – 19, se mostró que el profesional de enfermería debe estar preparado para liderar a pesar de presentar precariedad en el sistema de salud, aun exponiéndose a cualquier riesgo de contagio y estar más comprometido con brindar una atención calidad a sus pacientes. Se mostró en esta etapa la importancia de buena organización, un trabajo en equipo, aun cuando existe sobre carga laboral (15)

En el plano local, se observó durante las practicas pre profesionales que en los establecimientos de salud no se está aplicando adecuadamente el liderazgo debido a que cada profesional de enfermería tiene sobre carga laboral, sus propios métodos de trabajo, además refieren que en algunos casos no se reconocen el esfuerzo, ya que no hay motivación por medio de capacitaciones para ser un líder o solo es aplicado a los que tienen algún cargo o son nombrados en sus establecimientos, además algunos profesionales consideran que hay compañeros poco comunicativos, que no tienen carisma, provocando la desunión e insatisfacción del trabajo en equipo debido a la falta de cooperación, es por ello importante medir la problemática de la institución según estos aspectos para cumplir con los objetivos.

1.2. Formulación del problema de investigación

¿Cuál es el estilo de liderazgo predominante en los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca - 2024?

1.3. Objetivos

1.3.1. General:

- Determinar el estilo de liderazgo predominante en los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca - 2024.

1.3.2. Específicos

- Describir el estilo de liderazgo según dimensión transformacional del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca- 2024

- Describir el estilo de liderazgo según dimensión transaccional del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca- 2024
- Identificar las características demográficas y laboral del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca -2024

1.4. Justificación del estudio

La presente investigación surge ante la carencia de estudios específicos sobre el estilo de liderazgo predominante en los profesionales de enfermería en atención primaria en la ciudad de Cajamarca, de tal manera conocer el estilo con el cual se identifican, las características con la cual se sientes caracterizados y permite desarrollar sus actividades dentro de sus puestos de trabajo, con el fin de cumplir sus metas e identificar si el profesional de enfermería se siente capacitado para liderar o ejercer algún cargo dentro de la institución.

Los resultados del estudio son importantes para el profesional de enfermería para conocer el estilo de liderazgo que está desarrollando, de esta manera implementar estrategias para reforzar un estilo liderazgo efectivo y eficaz con un impacto positivo en el sistema de salud, poniendo énfasis en la interacción con el usuario en las acciones de brindar cuidado, promoción y prevención de la salud y también en situaciones de salud enfermedad.

El impacto esperado en el profesional de enfermería es desarrollar la capacidad del trabajo en equipo, pensamiento crítico, autonomía, para así fomentar y fortalecer un estilo de liderazgo eficaz que permita ejercer satisfactoriamente el papel de líder en el ámbito personal y profesional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio

1.1.1. Internacionales

Salazar M. et al. (Bogotá, 2023) investigaron el Estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería en dos unidades de cuidados intensivos, cuyo objetivo identificar el estilo de liderazgo que predomina en los profesionales de Enfermería que trabajan en dos unidades de cuidado intensivo polivalentes en Villavicencio y Popayán. Su estudio fue cuantitativo descriptivo de corte transversal. Los resultados encontrados fueron que los profesionales de enfermería de las dos unidades predominan el liderazgo transformacional con un promedio de 3,04 pts., seguido del liderazgo transaccional con un promedio de 2,69 pts, finalmente se presenta un líder pasivo evitador con solo el 0,9 pts. Se concluyó que el estilo de liderazgo que predomina en las dos unidades de cuidados intensivos fue el transformacional, teniendo como dimensión sobresaliente motivación inspiradora y por consiguiente el estilo transaccional con su dimensión recompensa contingente. (16)

Valbuena L. et al. (Colombia, 2021) realizaron la investigación: Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores, cuyo objetivo fue evaluar los estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería asistencial y sus factores sociodemográficos y profesionales asociados. Resultados obtenidos fueron que los estilos predominantes fueron el transformacional con un promedio de 3,43 pts; a comparación del estilo transaccional con un 3,40 pts.; por su parte, el liderazgo evitador fue el menos percibido por el personal, siendo solo un 2,10 pts. Se concluye que el profesional de enfermería denota en su desempeño al propiciar prácticas de liderazgo transformacional, lo cual manifiesta su compromiso con sus actividades como con la institución de salud. (17)

Cárcamo C. et al. (Chile, 2017), realizaron el estudio titulado: Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, cuyo objetivo es conocer el estilo de liderazgo que ejerce enfermeras(os) asistenciales, docentes y supervisores. La investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal. Los resultados muestran que el estilo de liderazgo transaccional se encuentra con más predominio en las enfermeras que cumplen la función de supervisión y docencia.

Concluyeron que el estilo predominante en los profesionales es el liderazgo transaccional, (18)

1.1.2. Nacionales

Chuquimantari A. et al. (Huancayo, 2022); realizaron un estudio titulado Liderazgo y cultura de seguridad en los servicios de enfermería de una Micro Red de Salud, cuyo objetivo determinar la relación entre el liderazgo y la cultura de seguridad en los servicios de enfermería, la investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal. Los resultados que obtuvieron fue que el 23,5% tienen un alto nivel de liderazgo transformacional; 41,1% tiene alto nivel de liderazgo transaccional y 45,9% tiene un alto liderazgo Laissez faire que presenta el profesional de enfermería que labora en la Microred de salud el Tambo. Concluyendo que menos de la mitad del profesional de enfermería tienen un liderazgo transformacional, lo cual se observa que se va debilitando debido a que el estilo que tiene mayor porcentaje es el estilo Laissez-faire seguido de un liderazgo transaccional. (19)

Tello E. (Lima, 2021) En su investigación titulado: Inteligencia emocional laboral y estilo de liderazgo de enfermeras en una clínica privada del distrito San Martín de Porres, 2021, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la inteligencia emocional en el trabajo y los estilos de liderazgo en enfermeras. Tuvo un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Resultados: el 45% de los profesionales de enfermería entrevistados se identificaron con un estilo de liderazgo transformacional de predominio bajo; seguidamente se encuentra con 34% el liderazgo transaccional con predominio medio; finalmente un liderazgo Laissez-faire bajo con 40%. Concluyendo que el personal de enfermería encuestado presenta un estilo de liderazgo transformacional. (20)

Díaz J. (Chimbote, 2021) realizó su estudio: Estilo de liderazgo y gestión de calidad en salud, en profesionales de enfermería de Hospital I – EsSalud, Nuevo Chimbote, cuyo objetivo determinar la relación entre estilos de liderazgo y gestión de calidad en salud, en los profesionales de enfermería. La investigación fue descriptiva, correlacional y no experimental. Resultados que obtuvieron fue que el 50% de los profesionales de enfermería presentaron el estilo de liderazgo transformacional, seguidamente el 27% presentaron un liderazgo transaccional y finalmente el 23% presentaron un liderazgo Laissez-faire. Se concluyó que la mayoría del profesional de enfermería practican un

estilo transformacional lo que le permite realizar un mejor desempeño y de esta manera cumplir los objetivos trazados en el área de enfermería. (21)

Campos I. (Lima, 2019) en su estudio Estilo de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el hospital Sisol Salud San Juan de Lurigancho; cuyo objetivo fue determinar los estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el hospital, su investigación fue descriptiva y de corte trasversal, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Los resultados obtenidos fue que el 42% presenta un estilo de liderazgo transformacional; seguido del estilo transaccional con 32%; por consiguiente, un 26% un estilo Laissez-Faire. Concluyendo que el estilo de liderazgo que predomina en el personal de enfermería es un liderazgo transformacional con 42% y según su predominio es medianamente favorable, dando a conocer que las características del comportamiento de un líder se ven modificadas por medio de las particularidades del momento. (22)

Palacios C. et al. (Lima, 2019); investigaron sobre: Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia – Hospital II- Apoyo Sullana; cuyo objetivo de determinar los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería; con estudio descriptivo de tipo no experimental de corte trasversal; Resultados: el 60% de profesionales de enfermería presentaron un liderazgo transformacional, seguido de un 20% que presentaron un liderazgo transaccional y finalmente un liderazgo Laissez-faire o evitador con 20%. Se concluyó que el profesional de enfermería tiene un alto nivel de porcentaje en relación a un estilo de liderazgo transformacional lo que demuestra que este grupo presenta actitudes de líder, de esta manera les permite desarrollar sus funciones de liderazgo en su ámbito (23).

Huallpa D. (Huaraz, 2018) En su investigación titulada Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardia, cuyo objetivo fue determinar la relación de los estilos de liderazgo con la satisfacción laboral del profesional de enfermería, con estudio de tipo cuantitativo, trasversal, correlacional y de diseño no experimental. Los resultados obtenidos determinaron que el estilo de liderazgo que predominó en el profesional de enfermería es el estilo de liderazgo transaccional con 66%; 47,8% aplica un estilo transformacional y finalmente 18,9% aplica un estilo de liderazgo Laissez-Faire. Se concluyó que el profesional de enfermería que labora en el hospital Víctor Ramos Guardia de Huaraz presentó un estilo transaccional, siendo el que más predomina, seguido del estilo transformacional. (24)

Chipa R. et al. (Juliaca, 2017); realizaron el estudio Estilo de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral, del personal de enfermería La investigación pertenece al tipo no experimental de corte transversal descriptivo correlacional. La información obtenida muestra que 90,7% de profesionales de enfermería presentaron un estilo de liderazgo transformacional y solo 9,3% posee un liderazgo transaccional, siendo así que no se encuentra presente el estilo de liderazgo evitador. Concluyeron que el liderazgo predominante en los profesionales de enfermería es el estilo de liderazgo transformacional y transaccional. (5)

1.1.3. Locales

Chávez M. (Cajamarca,2021); realizó su estudio: Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19. Hospital Regional Docente Cajamarca, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional, con estudio no experimental de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal. Los resultados fueron que predominantemente el profesional de enfermería tiene un estilo de liderazgo transformacional 80,1%, seguido del estilo de liderazgo transaccional 14,7%; por último, un grupo de profesionales mostraron signos de un estilo de liderazgo Laissez-faire 5,1%. Concluyendo que el liderazgo transformacional es considerado como el que mejor permite afrontar situaciones extremas y la posibilidad de dirigir al resto del personal de manera óptima, como también da a conocer que trabajan por vocación y servicio buscando de esta manera trascender sus propios intereses. (15)

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Teoría de los rasgos

La teoría surge a partir del siglo XX y tiene su origen a partir de la teoría “Del gran hombre”, en la cual considera que un líder nace, no se hace. Esta teoría describe al líder según sus rasgos (físicos, sociales e intelectuales), atributos y sus diversas cualidades con las que nace un líder, dentro de ellas está: la inteligencia, carisma, decisiones, entusiasmo, fuerza, valentía, habilidad, integridad, creatividad y confianza en sí mismo, lo que permite ser diferentes a los demás. Es por ello que Robbins y Judge consideran que esta teoría surgió por medio de la práctica del modelo de las cinco características: extroversión,

adaptación, meticulosidad, estabilidad emocional y la apertura a vivir experiencia. Por lo tanto, esta teoría se caracteriza por basarse en la personalidad que posee el líder ya que no es posible hacerse, debido que esté ya nace con dichas cualidades que le permite obtener un rendimiento adecuado (25).

Para otros autores consideran que el mérito de ser líder solo se daba a un grupo muy reducido de personas ya sea por herencia y destino se convertían en líderes, dentro de este grupo se encontraban las personas que eran de clase alta, hijos de personas reconocidas o que ocuparan algún cargo directivo, ya que solo ellos podrían ser líderes sin importar las cualidades, el estudio ni el deseo de ser un líder podrían cambiarlo. (26)

1.2.2. Teoría conductual o de la personalidad

García J. (25) considera que para Likert, Fleishman, Stogdill y Share, esta teoría es la confrontación a la teoría de los rasgos debido a que tienen en cuenta que un líder no nace, si no que para ser líder se puede desarrollar y aprender conductas, por otro lado, considera que si se necesita algunos rasgos para ser un líder eficaz.

Sin embargo, para Escandón et al. (27) consideran que, para Lewin, Lippit y White, esta teoría se basa en estudiar y analizar los comportamiento y conductas que presentan los líderes y la relación que existe entre ellas y un liderazgo efectivo, en cual proponen dos personalidades diferentes, para ello los designa X e Y.

Personalidad: X

- Las personas son perezosas
- Personas son indolentes
- Personas rehúyen al trabajo
- Personas evaden las responsabilidades
- Personas que necesitan ser controladas y dirigidas
- Personas que no poseen iniciativa

Personalidad: Y

- Las personas encuentran con su trabajo gran satisfacción
- Personas que se esfuerzan para lograr hacer sus tareas cada vez mejor

- Personas que poseen un alto nivel de ingenio, capacidad y creatividad e imaginación para lograr cambios y desarrollo en el área que laboran, como también en la organización.

1.2.3. Teoría de contingencia o situacionales

Esta teoría se centra en las situaciones y contingencias que atraviesa el líder en el contexto que ejerce su posición como líder del grupo.

El modelo más conocido de dicha teoría viene hacer la teoría de liderazgo situacional, creado por Hersey y Kenneth Blannchard, en el cual su estudio consistió en identificar qué es lo que debe hacer un líder para obtener resultados óptimos y que estén en relación a las características de los seguidores tales como: nivel de competencia y disposición para colaborar. Como indica el autor, Fiedler que los equipos funcionan mejor basándose en la interacción entre líderes y los seguidores de dicha organización, ya que estas actividades van a conllevar a dos características del líder: orientado a tareas u orientados a logros (27).

De acuerdo a esta teoría no existe ningún estilo más óptimo para el desarrollo en equipo, por lo que este puede aplicarse en cualquier escenario, de tal manera que la persona que se considera líder tiene la madurez suficiente, la capacidad y experiencia para poder ejercer sus funciones y desarrollarse en cualquier situación. (28)

1.2.4. Teoría transformacional

Esta teoría surge por medio de las ideas acerca de un líder carismático de House y Burns, quienes fueron los primeros en formar la base de liderazgo transformacional y transaccional, sin embargo, su principal precursor viene a ser Bass. De esta manera, Bass junto a sus colaboradores: Avolio, Waldman y Yammarino, construyeron la teoría transformacional basándose por medio de los efectos que produce el líder en sus seguidores, afirmando que los líderes que presentan características transformacionales pueden traer como consecuencia que sus seguidores le den valor e importancia al desarrollo de actividades para obtener resultados exitosos. Por lo tanto, es muy importante generar la motivación para alcanzar las metas. (4)

Para Roza et al. consideran que el liderazgo transformacional toma en cuenta las teorías de rasgo y conducta del líder, como también sus variables situacionales, es por ello que se considera una de las teorías más completas que las anteriores. Además, agregan que

Bass parte de dos teorías: liderazgo transformacional, en el cual se basa en los efectos de líder sobre sus seguidores, es por ellos que se basó en sus 4 dimensiones: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideraciones individualizadas. Liderazgo transaccional consiste en el intercambio del líder, ya sea de forma positiva con premio y de forma negativa con sanciones. Considerando 2 dimensiones: recompensa contingente y administración por excepción. (29)

1.3. Bases conceptuales

1.3.1. Líder

Según Bateman et al. (30) indican que “Un líder es alguien que influye en otros para alcanzar objetivos. Cuanto mayor sea el número de seguidores, mayor es la influencia. Y mientras más exitosa sea la forma de alcanzar metas valerosas, más notorio se hará el liderazgo”.

1.3.2. Liderazgo

Las primeras investigaciones del liderazgo eran realizadas desde una perspectiva individual. Sin embargo, en el presente, el estudio del liderazgo se enfoca no solo en el líder, sino también en los seguidores, entorno, cultura y contexto. El liderazgo ya no es descrito únicamente como una característica individual, sino más bien como una dinámica global, compleja y social estratégica. (31)

Existe una gran variedad de interpretaciones del liderazgo, no obstante, no ha sido suficiente para aclarar la diferencia de un líder eficiente de otro incapaz o ineficiente; y, la diferencia de una organización eficaz de una ineficaz. Es por ello que retoman la definición de “liderazgo” dada por el antiguo presidente Theodore Friend III quien señala que “Liderazgo es lanzarse al aire con tal conocimiento de uno mismo y con tal energía de colaboración que pueda mover a otras personas a desear seguir”. (26)

Para Jhon Kotter (32) el liderazgo es: “la actividad o proceso de influenciar a un grupo de personas para unirse y seguir una misma dirección con el fin de lograr los objetivos de la organización”.

En cambio, Robbins et al. (33) afirman que “el liderazgo es la habilidad de influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas”, no obstante, no todos

los líderes son gerentes o directores o viceversa, debido a que no se puede respaldar que tengan la capacidad de liderar de forma eficaz y eficiente.

Sin embargo, la definición más genérica de liderazgo es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos (34).

1.3.3. Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo vienen a ser patrones de comportamiento que adquiere un líder para influir en el comportamiento de sus seguidores, es decir de tal manera que da instrucciones y los motiva a alcanzar el objetivo. (35)

Para Castro et al., “Los estilos de liderazgo son sometidos como patrones relativamente estables de conductas desplegadas por quienes son considerados líderes. A pesar de que éstos varíen sus conductas de acuerdo a las particularidades de la situación, suelen presentar maneras para el proceso de influir en los trabajadores y dirigirlos”. (36)

Por otro lado, Mendoza et al. consideran que la clasificación de los estilos de liderazgo está basada en la teoría de Bass y Avolio, que consideran tres estilos de liderazgo con sus respectivas dimensiones las cuales corresponden a conductas que puede presentar un líder (37). Se describen de la siguiente manera:

a) Estilo de liderazgo Transformacional

Hellriegel et al. (38) consideran que un líder transformacional es quien “Inspira a otros con su visión, a menudo promueve esta visión a pesar de la discrepancia y muestra confianza en sí mismos y en sus opiniones”.

Este estilo se centra en aumentar los intereses de cada uno de los seguidores, el incremento de la autoconciencia, aceptación de la misión organizacional y el ir más allá de sus propios intereses por el interés del bienestar de la organización, de igual manera los autores concuerdan que un líder transformacional es aquél quien promueve a sus seguidores para cumplir sus objetivos esperando resultados mucho mejor de lo esperado, comprende también que exista una buena relación entre el líder y el personal ya que tiene como fin trabajar por una meta a futuro, de tal forma obtener logros e ir más allá del intercambio de

intereses sobre premios contingentes. Sin embargo, es importante conocer que el estilo transformador se observa de forma personal, dentro de organizaciones como grupos. (39)

Por otro lado, Ríos et al. (40) señalan que Bass y Riggio definen al liderazgo transformacional como: “Un estilo de liderazgo en el que el líder identifica el cambio necesario, crea una nueva visión para guiar el cambio a través de la inspiración y ejecuta el cambio con el compromiso de los integrantes del grupo”.

Dentro de este estilo se consideran cuatro dimensiones representativas del liderazgo transformacional: carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada. Varios autores hacen una definición de cada dimensión como se muestra a continuación:

- **Carisma:** Se considera el respeto por el líder que quiere ser copiado y que establece altas expectativas hacia sus subordinados; es decir la personalidad que presenta el líder sirve como ejemplo, además obteniendo el respeto y la confianza de ellos. (36)

Un líder carismático es “Una persona capaz de influir en otras personas porque sus cualidades producen inspiración”. (38)

- **Inspiración:** El líder tiene la habilidad de motivar, está en la capacidad de aumentar el optimismo y el entusiasmo de sus seguidores para obtener un desempeño mucho mejor al que ya tenían, de tal manera que cada uno de ellos puedan convencerse que son capaces y que tienen las habilidades para enfrentar cada reto y más aun previendo una visión a futuro. La frase que les representa es: “Espero su mejor esfuerzo”. (41)
- **Estimulación intelectual:** El líder suele preocuparse por fomentar la creatividad, innovación, promover nuevos enfoques y solucionar problemas de forma creativa, permite que los integrantes propongan nuevas ideas y se cuestionen buscando la manera correcta de resolver las cosas, permitiendo que se puedan equivocar, de tal forma que los trabajadores puedan desarrollar sus propias habilidades y puedan enfrentar cualquier dificultad. (40)
- **Consideración individualizada:** El líder se caracteriza por desarrollar la escucha activa y tener una buena comunicación con su gente y a la

vez tiene gran importancia en el cuidado, empatía, de tal forma que se interesa por proveer retos y oportunidades los demás. “Me interesa que usted se desarrolle profesionalmente y haga carrera en esta organización”. (41)

b) Estilo Transaccional

Burns propuso por primera vez la distinción entre liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. (42)

Este estilo que está basado en intercambio de recompensas entre el líder y sus miembros de su equipo, dichas recompensas están ligadas de acuerdo al desempeño o rendimiento de sus actividades, este tipo de liderazgo se acomoda a los procedimientos normales de las actividades dentro de su trabajo, de tal manera que no se tiene en cuenta el desarrollo a futuro de la actividad empresarial. Así mismo, establece que el liderazgo transaccional presenta un carácter legal y burocrático en las organizaciones, debido a que si el trabajador está motivado y realiza de manera eficiente su trabajo va obtener una recompensa económica permitiendo que ambas partes se vean beneficiadas por un esfuerzo realizado (28).

Para Almirón considera que el liderazgo transaccional se caracteriza por realizar un intercambio o transacción de promesas y favores, de tal manera que el líder utiliza su poder, tratando de recompensar o sancionar a los trabajadores dependiendo al desarrollo de sus actividades, sin embargo, no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización. (43)

Ocampo T. (42) indica que Bass y Avolio consideran que los líderes transaccionales no se arriesgan a formar vínculos emocionales fuertes con sus seguidores, así mismo no les inspiran a seguir su ejemplo para llevarlos a que desarrollen más de lo que puedan hacer.

El liderazgo transaccional, según diversos autores, está conformado por dos dimensiones: recompensa contingente y dirección por excepción, cuyas características se dan a continuación.

- **Recompensa contingente**

Se determina por el intercambio entre líder y seguidores de recompensa o sanciones en relación al cumplimiento de las metas u objetivos. (43)

También supervisa a sus subordinados con el fin de evitar posibles errores de los procedimientos y las normas que están establecidas. (44)

- **Dirección por excepción**

Se caracteriza porque el líder es quien se basa únicamente en hacer las correcciones en la conducta de los seguidores cuando existe problemas, que por lo general se da por medio de críticas negativas. (43)

c) Estilo de liderazgo Laissez-faire

El liderazgo laissez-faire o también conocido como liberal, se identifica por que los miembros del grupo toman decisiones libres y solo cuando ellos piden el apoyo del líder este interviene, mientras tanto todos gozan de total libertad. Este estilo puede ser productivo para la organización siempre y cuando el trabajador este motivado y tenga un gran sentido de pertenencia a la organización, si no de lo contrario sería el de menor nivel de productividad de los tres estilos (45).

Para Pacsi et al. (46), consideran que el líder no se preocupa por su organización y menos aún por las obligaciones encomendadas, de tal forma evita involucrarse en las actividades del grupo, por ende, evade todo tipo de responsabilidad del resultado obtenido.

Además, se identifica por brindar exceso de libertad para que el subordinado trabaje según criterios y tome las decisiones que mejor crea conveniente, aun cuando este sea ineficaz en resolver conflictos; por su parte, el líder solo brinda información cuando lo solicitan y brinda poder para que los miembros del grupo se organicen de acuerdo a la iniciativa de cada uno de ellos. (5)

El estilo de liderazgo laissez-faire “Adopta una postura pasiva, cede el poder y las decisiones importantes en manos del grupo y se limita a adoptar ciertos elementos técnicos que son básicos pero necesario. No evalúa ni juzga las aportaciones del grupo en momento alguno. Por lo tanto, ante este tipo de liderazgo los elementos del grupo tienen completa libertad para realizar sus

acciones y cuenta con el apoyo del entrenador sólo si se lo solicitan de manera explícita” (47)

Sin embargo, Nader et al. (48) indican que este estilo de liderazgo se considera uno de los más negativos e ineficaz debido a que evita tomar decisiones, no le gusta tener algún tipo de intercambio para lograr objetivos, de tal forma que no desarrolla su papel de líder.

1.3.4. LIDERAZGO EN ENFERMERÍA EN ATENCIÓN PRIMARIA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) mediante un discurso realizado en la Asamblea Mundial de salud en el año 1985, mencionó que el profesional de enfermería está en mejor posición que cualquier otra persona, para implementar las estrategias de Atención Primaria, de tal forma propuso asumir el reto de liderazgo, su frase fue: “Millones de enfermeras de todo el mundo tienen la clave para la aceptación y expansión de la atención primaria ya que ellas trabajan muy cerca de la gente, así sean enfermeras de salud comunitaria o enfermeras de cuidado intensivos” (9).

El liderazgo es la clave principal para desarrollar estrategias fundamentales de transformación en las comunidades, ya que permite lograr cambios según necesidades y anhelos, es por ello que permite que el profesional de enfermería como líder desenvolverse, empoderarse de manera más coherente, de tal forma obtener resultados enriquecedores. En la actualidad el profesional de enfermería en el sector primario juega un papel muy importante e indispensable dentro de su establecimiento de salud, debido a que brinda cuidado integral en las diferentes etapas de la vida, como también en otras áreas, sin embargo, es importante que la enfermera líder posea amplios conocimientos, estos deben ser dinámicos, tener visión, con habilidades y destrezas para lograr que sus seguidores ayuden a cumplir con los objetivos de la institución. (14)

Opiniones que se presentaron en otros estudios son:

“...El profesional de enfermería debe empoderar para poder realizar las actividades extramurales de su establecimiento de salud, debe tener capacidad para la gestión y organización de primer nivel...”. (14)

“...para ejercer el poder de liderazgo debe contar con 3 elementos: el conocimiento que le va permitir tener siempre conceptos relacionados con la APS, la habilidad para poder manejar ciertas situaciones que es muy importante porque de eso depende el equipo lo siga y este confíe en él...” (14)

La profesión de enfermería es la parte fundamental en brindar cuidado ya sea entregando o ayudando a mejorarlo, es por ello que todos los profesionales de enfermería están involucrados para coordinar sobre cuidado, liderazgo y organización integral para que de esta manera se pueda brindar atención de calidad. (49)

En su estudio Sigüenza (50), indica que el experto autor Huber, considera la definición de liderazgo en enfermería, argumentándolo de esta manera: “La enfermería es la única profesión en la actualidad que tiene como objetivo brindar cuidado: como brindarlo, mejorarlo y aplicarlo, ya que las enfermeras están involucradas en coordinar el cuidado del paciente, el liderazgo y la organización integral son una parte de sus aptitudes necesarias para funcionar en un ambiente complejo para la atención de salud”.

1.4. Variables del estudio

- ✓ Variable: Estilos de liderazgo

1.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORIA	DIMENSION	ITEMS	RANGO	ESCALA DE MEDICION
Estilos de liderazgo	Son patrones de comportamiento que adquiere un líder para influir en el comportamiento de sus seguidores. (31)	Se evaluará a través de los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y Laissez Faire. Estos estilos se miden con el cuestionario CELID-A	Liderazgo transformacional	Carisma	3-21-33-34	17 -85 puntos	Nominal
				Estimulación intelectual	4-15-23-25-28-29-30		
				Inspiración	19-22-24		
				Consideración individualizada	13-14-17		
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente	8-10-11-12-16	11-55 puntos	
				Dirección por excepción	2-5-7-9-18-26		
			Liderazgo laissez-faire	Ausencia de liderazgo	1-6-20-27-31-32	6-30 puntos	

DIMENSIONES DEL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	RANGOS	ESCALA DE MEDICION
Carisma	Es la persona capaz de influir en otras personas porque sus cualidades causan inspiración. (38)	Se evaluará teniendo en cuenta los estilos de liderazgo transformacional.	< 25 percentil (Bajo)	Nominal
Inspiración	El líder tiene la habilidad de motivar, está en la capacidad de aumentar el optimismo y el entusiasmo de sus seguidores para obtener un desempeño mucho mejor. (41)	Estos estilos se miden con el cuestionario CELID-A.	75 – 25 percentil (Medio)	
Estimulación intelectual	El líder suele preocuparse por fomentar la creatividad, innovación, promover nuevos enfoques y solucionar problemas de forma creativa. (40)		> 75 percentil (Alto)	
Consideración individualizada	Se caracteriza por desarrollar la escucha activa y tener una buena comunicación con su gente y a la vez tiene gran importancia en el cuidado, empatía, de tal forma que se interesa por proveer retos y oportunidades los demás. (41)			

DIMENSIONES DEL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSACCIONAL	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	RANGOS	ESCALA DE MEDICION
Recompensa contingente	Se caracteriza por el intercambio entre líder y seguidores de recompensa o sanciones en relación al cumplimiento de las metas u objetivos. (43)	Se evaluará teniendo en cuenta los estilos de liderazgo transaccional. Estos estilos se miden con el	< 25 percentil (Bajo)	Nominal
Dirección por excepción	El líder es quien se basa únicamente en hacer las correcciones en la conducta de los seguidores cuando existe problemas, que por lo general se da por medio de críticas negativas. (43)	cuestionario CELID-A	75 – 25 percentil (Medio) > 75 percentil (Alto)	

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

1.1. Diseño y tipo de estudio

El estudio de investigación de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo y de corte transversal.

Tipo descriptivo: Porque tiene como finalidad describir e identificar las características de los estilos de liderazgo en el profesional de enfermería.

Enfoque cuantitativo: porque se caracteriza por tener clara sus variables y a partir de ello sus datos obtenidos serán analizados por medio de datos estadísticos y en base a la medición numérica, finalmente permite la comparación con otros estudios.

Diseño no experimental de corte transversal: Porque los resultados obtenidos se realizaron en un determinado tiempo y utilizados en una sola ocasión, dicha información no fue manipulada.

1.2. Población y muestra

a) Población

La población estuvo constituida por 37 profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud pertenecientes a la Micro Red Magna Vallejo y se encuentran registrado en la Oficina de Recursos Humanos de DIRESA – Cajamarca. (51)

Número de profesionales de enfermería por establecimiento de salud de la Micro Red Magna Vallejo.

Establecimiento de Salud	Nº de profesionales en Enfermería
C.S La Tulpuna	11
C.S. Magna Vallejo	13
P.S. Agocucho	2
P.S. Aylambo	2
P.S. Micaela Bastidas	5
P.S. Pariamarca	2
P.S. Pata Pata	2
TOTAL	37

b) Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión:

- Profesional de Enfermería que se encuentre laborando y pertenezcan a la Micro Red Magna Vallejo.
- Personal de Enfermería que acepte voluntariamente participar, firmando el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Personal de enfermería que se encuentre de licencia.

c) Muestra

Por ser una población pequeña y manejable para la investigación se obviará el cálculo del tamaño de muestra, por lo que se trabajará con todos los profesionales de enfermería de la Micro Red.

1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en los establecimientos de salud de la Micro Red Magna Vallejo.

1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio se utilizó como técnica la encuesta con el fin de recolectar y analizar una serie de datos que presenta la población, de tal manera que puede describir, predecir o explicar diferentes características. (52)

Como instrumento se utilizó el Cuestionario CELID - A, adaptado por Castro, Nader y Casullo en 2004, que deriva inicialmente de la prueba Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) que consiste en la operacionalización de la Teoría del Liderazgo transformacional y transaccional de Bass y Avolio, en su versión española y adaptada anteriormente al castellano por Morales y Molero (36). Se usará el CELID en su forma A (autopercepción) que consiste en responder sobre sí mismo. (53)

El cuestionario CELID versión A, presenta una escala tipo Likert y está conformado por 34 ítems, que determina el estilo de liderazgo y sus dimensiones, además posee una escala valorativa del uno al cinco, donde: 1= Nunca (N), 2 = Casi nunca (CN), 3 = a veces (AV), 4= Casi siempre (CS) y 5= Siempre (S). Se deberá responder cuán frecuente presenta la conducta o actitud señalada en cada uno de los 34 ítems.

Cada estilo de liderazgo tiene dimensiones tales como:

Estilo de liderazgo Transformacional

Dimensiones	ítems
• Carisma	3-21-33-34
• Estimulación intelectual	4-15-23-25-28-29-30
• Inspiración	19-22-24
• Consideraciones individualizadas	13-14-17

El puntaje obtenido por medio de las dimensiones es: mínimo 17 y como máximo 85.

Estilo de liderazgo Transaccional

• Recompensa Contingente	8-10-11-12-16
• Dirección por excepción	2-5-7-9-18-26

El puntaje obtenido por medio de las dimensiones es: mínimo 11 y como máximo 55.

Estilo de liderazgo Laissez Faire

- Ausencia de liderazgo 1-6-20-27-31-32

El puntaje obtenido en esta dimensión será como mínimo 6 y como máximo 30.

Interpretación

La prueba permite adquirir la puntuación para cada uno de los estilos y de igual forma para cada una de sus dimensiones.

Para calcular la puntuación total de los estilos liderazgo se deberá primeramente obtener la puntuación de cada categoría, para luego tener que sumarlas, teniendo en cuenta el puntaje mínimo y máximo según corresponda, por consiguiente, al resultado obtenido se dividirá por la cantidad de dimensiones que este conformada cada estilo, obteniendo de esta manera el puntaje promedio.

Finalmente, para elegir el estilo de liderazgo más predominante se escogerá el estilo de liderazgo que tenga el promedio más alto.

Por su parte para obtener la puntuación de las dimensiones por cada uno de los 3 estilos de liderazgo se realizó de la siguiente manera: Ejemplo, el estilo de liderazgo transformacional está conformado por cuatro dimensiones las cuales son: carisma, estimulación intelectual, inspiración y consideración individualizada, pudiéndose tener como resultado una puntuación total para el estilo transformacional. Para calcular la dimensión, por ejemplo: carisma, se deberá sumar los valores los que la persona haya marcado en los ítems 3,21,33,34; seguidamente se dividirá la puntuación obtenida por el número de ítems que conforman la dimensión. Ejemplo: si el participante marcó los valores 3,5,5 y 4, obteniendo una suma de 17 puntos, luego este resultado se dividirá por 4 ($17/4= 4,25$).

La puntuación bruta obtenida se transformará a valores percentilares, que para ellos ubicaremos en el baremo (Anexo 04) correspondiente el número obtenido en la columna de carisma. En esta situación adquirido (4,25), en el cual el valor corresponde al percentil 50, esto quiere decir que el evaluado presenta nivel medio en la dimensión carisma. (54)

La puntuación bruta se interpretará tomando en cuenta los puntos de corte, percentil 25 y 75, si la puntuación es menor a 25 se considera que el participante registra bajo nivel de liderazgo, si está entre 25 y 75 el puntaje se considera medio o con mediano liderazgo, si la puntuación es superior a 75 refleja un alto predominio de liderazgo en cualquiera de los estilos considerados. (55) (54)

1.5. Proceso de recolección de datos

Para recolectar la información se solicitó en primera instancia el permiso correspondiente al jefe de la Micro Red, seguidamente se coordinó con el profesional de enfermería en el cual se citó a una reunión, con la finalidad de dar a conocer y explicar el objetivo del estudio de investigación. Finalmente, con el profesional de enfermería que acepte y firma el consentimiento informado, se programará el día y la hora para la administración del cuestionario.

1.6. Validez y confiabilidad del instrumento

Así mismo, el cuestionario CELID- A, fue aplicado por primera vez en Perú en el año 2010 por Gutiérrez (55), para ello, decidió realizar una prueba piloto a 20 docentes de nivel secundaria, obteniendo un alfa de Cronbach de 0,86. Además, realizó la confiabilidad por cada dimensión obteniendo para el liderazgo transformacional un alfa de Cronbach de 0,96 y para el liderazgo transaccional un alfa de Cronbach de 0,82; y finalmente, para el liderazgo laissez- faire un alfa de Cronbach de 0,57, concluyendo que existe confiabilidad y validez del instrumento.

Para el presente trabajo se realizó una prueba piloto con la finalidad de verificar la fiabilidad del instrumento, fue aplicado a 8 profesionales de enfermería de los Centros de Salud Baños del Inca, Jesús y puesto de salud el Carmen que presentaron características semejantes al grupo de estudio, como resultado un alfa de Cronbach de 0,89 para el liderazgo transformacional; alfa de Cronbach de 0,72 para el liderazgo transaccional y un alfa de Cronbach de 0,5 para el liderazgo Laissez Faire. Anexo 04

1.7. Procesamiento y análisis de datos

Una vez realizada la recopilación de datos, se verificarán todos los cuestionarios con la finalidad de encontrar datos faltantes. Si hubiese respuestas en blanco, será remplazado automáticamente por el valor 3. (54)

Seguidamente, se realizó una base de datos en una hoja de cálculo en Excel 2016, en la cual se ingresarán todos los datos de los cuestionarios. Se volverá a verificar la base de datos con el objetivo de encontrar posibles errores de digitación. Una vez terminada la fase de revisión de los datos en la base, se exportó al software estadístico IBM SPSS Statistics, versión 26 para su respectivo procesamiento.

Para analizar los datos, sobre todo para el análisis univariado, se realiza la distribución de frecuencias, que es una tabla donde se exhiben las distintas categorías que componen las variables. En el caso del análisis bivariado, se usarán las tablas de doble entrada, generalmente las de porcentaje columna o fila (56).

1.7.1. Consideraciones éticas y rigor científico

La investigación de enfoque cuantitativo se sustenta en criterios que tiene como propósito asegurar la calidad y objetividad de la investigación, por los cuales se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- **Autonomía:** Se respetó la integridad, derechos, decisiones de todos los participantes y se solicita el consentimiento informado, de tal manera que garantiza que los profesionales de enfermería están informados y han comprendido la información, en consecuencia, el participante podrá aceptar o negarse a contribuir de la investigación. (Anexo 02)
- **No maleficencia:** Dado que la información que se obtenga será única y exclusivamente con fines de estudio, la misma, no ocasionará ningún daño o perjuicio a los participantes, ya que sólo se busca adquirir información más no se realizara experimentos en dicha población.
- **Justicia:** Los participantes fueron elegidos de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión, como también serán tratados de forma justa y digna, sin discriminación de raza, condición económica, puesto que todos se merecen respeto.
- **Beneficencia:** El presente trabajo de investigación tiene como fin dar a conocer sus resultados sobre el estilo de liderazgo que predomina en el profesional de enfermería, además esta investigación servirá como guía para la ejecución de otros estudios a futuro.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Estilo de liderazgo predominante de los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo, Cajamarca - 2024.

Estilos de liderazgo	n°	%
Transformacional	34	91,9
Transaccional	2	5,4
Laissez Faire	1	2,7
Total	37	100,0

En la tabla 1, se valora el estilo de liderazgo predominante en los profesionales de enfermería, donde el 91,9% tiene un liderazgo transformacional, el 5,4% un estilo de liderazgo transaccional y el 2,7% presenta un estilo Laissez Faire.

Estos resultados guardan relación con las investigaciones: Para Chipa R. (5) el 90,7% posee un liderazgo transformacional; 9,3% un liderazgo transaccional y el liderazgo Laissez Faire se encuentra ausente; asimismo Diaz J. (21) obtuvo 50% un liderazgo transformacional; 27% un liderazgo transaccional y 23% un liderazgo Laissez faire, por ultimo Campos I. (22) 42% con estilo liderazgo transformacional; 32% liderazgo transaccional y por ultimo 26% un estilo de liderazgo Laissez Faire. Sin embargo, difiere de los hallazgos de Huallpa D. (24) en el cual el 66% presenta un liderazgo transaccional, 47,8% un liderazgo transformacional y solo 18,9% aplica un estilo Laissez Faire.

Los hallazgos muestran que el liderazgo predominante es el transformacional, evidenciándose en el trabajo que realizan en el primer nivel de atención para el logro de los objetivos, de tal manera que se percibe un ambiente de respeto, escucha activa y frecuentemente hay motivación hacia sus colegas para alcanzar las metas, asimismo viendo los obstáculos como una oportunidad para aprender.

Al respecto Campos I. considera que un líder transformacional en enfermería se caracteriza en la confianza en sí mismo, de transmitir e incentivar y motivar a sus colegas a trabajar a enfrentar cualquier dificultad buscando soluciones con la finalidad de conseguir resultados favorables, más aún cuando existe metas a cumplir. Además, se concluye que un líder transformacional es el más completo ya que incentiva a los demás a tener una percepción de futuro. (22)

Asimismo, el profesional de enfermería al ser parte del equipo de salud juega un rol muy importante ya que están en la búsqueda, continuidad y trabaja de forma coordinada en el cumplimiento de metas, como también de los objetivos del Modelo de Cuidado Integral de Salud por curso de Vida para la persona familia y comunidad. La OMS (16) respalda destacando que el rol de enfermería como parte del equipo esencial e integrado para alcanzar coberturas universales de salud y objetivos sanitarios nacionales contribuyendo a la eficacia y bienestar de salud.

En el proceso de formación académica, los estudiantes de enfermería adquieren aprendizajes, habilidades, destrezas y aptitudes adecuadas para ejercer el liderazgo, donde se reconoce las características de un líder, el trabajo en equipo, motivación e inspiración para lograr su máximo potencial. Lo confirma Salazar M. et al. Indicando que el profesional de enfermería ya viene siendo considerado como líderes en salud, en virtud de su formación y desarrollo, con visión integral del ser humano, cuidado y protección de la salud, además tiene la capacidad de generar, desarrollar, promover, incentivar y evaluar procesos de transformación en los servicios de salud, por lo tanto el liderazgo es una característica fundamental y personal, permitiendo que está en la capacidad de obtener algún cargo, direccionar, alcanzar cambios significativos y exitoso en sus establecimientos. (16)

Asimismo, las nuevas políticas de gestión del cuidado, requieren que los profesionales que se desempeñan en la gestión, administración o sin tener algún cargo necesitan las competencias como: inspiración, motivación, la comunicación, la creatividad, las cualidades o las características que debería tener un líder que le permita gestionar eficientemente la salud, brindar una atención de calidad y un buen ambiente de trabajo.

Tabla 2. Estilo de liderazgo según dimensión transformacional del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo.

Dimensiones	Nivel de liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Carisma	8	21,6	17	45,9	12	32,4	37	100,0
Estimulación intelectual	8	21,6	25	67,6	4	10,8	37	100,0
Inspiración	8	21,6	16	43,2	13	35,1	37	100,0
Consideración individualizada	12	32,4	19	51,4	6	16,2	37	100,0

En la tabla 2, se observa que el profesional de enfermería en la dimensión estimulación intelectual el 67,6% tiene nivel medio de liderazgo transformacional 21,6% nivel bajo; en la dimensión consideración individualizada 51,4% tiene nivel medio, 32,4% nivel bajo; en cuanto a la dimensión carisma 45,9% presentó nivel medio, 32,4% nivel alto y 21,6% nivel bajo; finalmente en la dimensión inspiración el 43,2% tienen nivel medio, 35,1% nivel alto y 21,6% nivel bajo.

Los resultados ponen en evidencia el impacto desfavorable en la dimensión consideración individualizada debido a que presenta la tercera parte de profesionales que tiene un nivel bajo, mostrando una debilidad en comunicación, asesoramiento y empatía para estimular el crecimiento de sus colegas. Además, la quinta parte en las dimensiones restantes también presenta un nivel bajo, manifestando que existe enfermeros con poca visión, escasa creatividad e innovación y poca inspiración así a sus compañeros de trabajo, de tal manera que esto influye en la población en el desarrollo de actividades de Promoción y Prevención de la Salud. Al respecto Santos J. señala que el profesional de enfermería aún mantiene una situación de dependencia y debilidad a desempeñarse como un líder visionario, debido a que existe una lealtad personal, más que un compromiso por ideales (9).

Cabe señalar que en la dimensión inspiración y carisma la tercera parte de los profesionales de enfermería tienen nivel alto, demostrando que tienen la capacidad de

inspirar, generar confianza, ser optimista lo que favorece en la integración de los equipos para abordar los problemas de salud y la satisfacción de las necesidades de las personas, familia y comunidad. Resultados que se sustentan en lo expresado por Gonzáles et al. quienes consideran que promoviendo una visión clara y precisa de lo que se quiere alcanzar, estimulando la energía positiva entre sus seguidores para lograr altos niveles de desempeño se obtendrá niveles óptimos de calidad (57).

Nureña señala que en la actualidad se exige el posicionamiento del personal de enfermería como líder dentro del sistema sanitario lo que permite el crecimiento desde una perspectiva social y comunitaria, más aún que el profesional está en constante contacto con la población ya que asume una mirada de futuro integradora, en el cual existe principios, valores y enfoques determinados a contestar de forma asertiva y resolver los problemas de salud de la persona familia o comunidad afectadas (14).

Las competencias de un líder de forma general está enfocada en los diferentes estilos de liderazgo que maneja cada personal de enfermería, ya que a través del ejercicio de un liderazgo optimo la enfermera se enfrenta a grandes retos que le permite tomar decisiones, buscar estrategias, trabajar en equipo y de la mano con los agentes comunitarios, ya que permite gestionar y promover una atención de calidad y calidez desde un enfoque de promoción de salud y fortalecimiento en el primer nivel de atención.

Tabla 3. Estilo de liderazgo según dimensión transaccional del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo- Cajamarca.

Dimensiones	Nivel de liderazgo						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Recompensa contingente	14	37,8	18	48,6	5	13,5	37	100,0
Dirección por excepción	9	24,3	19	51,4	9	24,3	37	100,0

En la tabla 3, se observa que el profesional de enfermería en la dimensión recompensa contingente, 48,6% tiene un nivel medio de liderazgo transaccional y 37,8% nivel bajo; en cuanto a la dimensión dirección por excepción el 51,4% presentó nivel medio de liderazgo; seguido del 24,3% con nivel bajo con nivel de liderazgo bajo y alto respectivamente.

Se observa que los profesionales de enfermería la mitad de ellos tienen un nivel medio en la dimensión recompensa contingente, situación de vela que los profesionales realizan su labor esperando recompensa, es decir se basan en la negociación, caso contrario lo hacen por obligación debido a que las políticas de salud están basadas en el cumplimiento de objetivos, evitando cometer errores ya que permite beneficiar a la salud de la población. Además, se evidencia que el profesional tiene conocimiento que, si realiza sus actividades de forma eficaz, cumple con los objetivos, el Ministerio de Salud les brinda una bonificación, con esto se demuestra que indirectamente el personal de enfermería está condicionado a lo que recibe.

Así mismo se evidencia que el profesional de enfermería en la actualidad es un líder negociador, que necesita ser recompensado para obtener algún cargo, si no de lo contrario no ejerce debido a la sobre carga laboral, no disponen de tiempo o porque tienen sus familias, es por ello que se evidencia en los establecimientos de salud existe muy pocos profesionales de enfermería ejerciendo algún cargo directivo.

Cabe resaltar que la cuarta parte tienen un predominio bajo en dicha dimensión, lo que demuestra que hay profesionales de enfermería que realizan su trabajo por vocación sin esperar algo a cambio, favoreciendo positivamente en las metas institucionales.

Al respecto Cárcamo señala que la mayoría de enfermeras que desarrollan más la conducta recompensa contingenta es debido a que históricamente y culturalmente se ha venido trabajando en un determinado tiempo en el cumplimiento de objetivos y metas; a pesar de tener una alta carga laboral y falta de recursos, el profesional motiva a sus compañeras y estimulan el esfuerzo extra para el logro de los objetivos (18), de tal manera que se contribuye a la mejora de la salud en la atención primaria y se obtiene algún beneficio personal, de lo contrario si no se cumple con lo pactado puede ocasionar sanciones y hasta problemas de salud para la comunidad.

En lo dicho anterior concuerda con lo descrito por Bass en el estudio de Chávez et. al. en el cual respalda que el líder transaccional se centra en la transacción entre compañeros y las necesidades que se tiene con el fin de obtener resultados satisfactorios por medio de la recompensa o el castigo, además el líder que desarrolla la dimensión dirección por excepción tiende a intervenir cuando ya existe un problema con el propósito de buscar soluciones y evitar consecuencias que perjudique el logro de los objetivos. (58)

En la dimensión dirección por excepción se observa que el nivel medio más el nivel alto expresa un riesgo debido a que más de la mitad de las enfermeras se sienten más identificados, reflejándose que se centran en cumplir sus funciones individuales debido a la demanda de usuarios y evita intervenir en el trabajo de los demás mientras las cosas marchen bien, de lo contrario interviene si existe algún problema que afecte la institución o la salud de la población, es decir cuando se realizan reuniones el personal de enfermería interviene para emitir su crítica basada en las cosas negativas o errores que se haya suscitado con la finalidad de no volver a cometerlo y seguir brindando una atención de calidad.

Cerca de la cuarta parte de dicha mención presenta un nivel bajo, manifestando que el profesional de enfermería no solo analiza las dificultades si no resalta el esfuerzo y el empeño que ponen para realizar sus funciones de forma eficaz, además motiva y capacita a sus compañeros cuando lo necesitan, además tienen la perspectiva que el logro de las metas se consigue cuando se interviene antes que haya un problema y afecte la salud de la población.

Lo mencionado anterior sobre las dimensiones que conforman el estilo de liderazgo transaccional lo confirma Ocampo (42) que los líderes transaccionales tienden a no arriesgar en formar vínculos emocionales fuertes con sus compañeros de trabajo , así mismo no les inspiran y motiva a seguir su ejemplo para llevarlos a que desarrollen más de lo que puedan hacer por medio de la confianza en sí mismo y un alto desempeño.

Tabla 4. Características demográficas y laborales del profesional de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo.

Edad	N	%
De 30 a 44 años	19	51,4
De 45 a 59 años	14	37,8
De 60 años a más	4	10,8

Tiempo de servicio	N	%
De 1 a 9 años	17	45,9
De 10 a 18 años	12	32,4
De 19 a 27 años	2	5,4
De 28 a 35 años	6	16,2

Tipo contrato	N	%
Nombrado	23	62,2
CAS	13	35,1
Otro	1	2,7
Total	37	100,0

En la tabla 3, se observa que la edad del profesional de enfermería en mayor proporción se encuentra en el grupo etario de 30 a 44 años con 51,4%; seguido del 37,8% tiene 45 a 59 años y solo el 10,8% tiene de 60 a más; estos resultados muestran que más de la mitad son adultos, que tienen una personalidad formada, que conocen sus funciones y responsabilidades dentro de su campo de trabajo.

De acuerdo al tiempo de servicio, se evidencia que: el 45,9% tiene entre 1 a 9 años; seguido 10 a 18 años con el 32,4%; con el 5,4% tiene entre 19 a 28 años y 16,2% tiene entre 28 a 35 años que laboran en sus centros de trabajo; lo que demuestra que en su mayoría el tiempo de servicio es medianamente regular. Resultados se relacionan con la investigación Alcantar M. (1) en el cual se observa que más del 50% de profesionales trabajan entre 1 a 9 años; lo que demuestra que son enfermeras que ya tienen como mínimo un año de experiencia laboral lo que permite poder seguir desarrollándose y fortaleciendo sus capacidades de líderes dentro del área de salud.

Asimismo, con el tipo de contrato que cuentan se identificó que: el 62,2% es personal nombrado; 35% personal CAS (contrato administrativo de servicios) y solo el 2,7% tiene otro tipo de contrato. Esto significa que el profesional de enfermería en su mayoría son personal nombrado; por ende, tiene la estabilidad en su centro o puesto de salud y tienen

el beneficio de asistir a capacitaciones, bonificaciones y vacaciones anuales, etc. Sin embargo, más de la tercera parte presentan un contrato CAS, lo que demuestra que estas personas están contratadas por un tiempo determinado y no tienen los mismos beneficios que un nombrado, no obstante, cumplen las mismas funciones que el resto del personal de enfermería con el mismo objetivo de brindar atención de calidad en la atención primaria de salud.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en relación a los objetivos, el cual se llega a la conclusión que:

1. Los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo presenta en su mayoría un estilo de liderazgo transformacional siendo este el predominante.
2. El estilo de liderazgo transformacional según dimensiones, la tercera parte de profesionales de enfermería presento nivel bajo de liderazgo en la dimensión consideración individualizada y un nivel alto en la dimensión carisma e inspiración.
3. En el estilo de liderazgo transaccional cerca de la mitad de profesional de enfermería presentó nivel medio en las dimensiones recompensa contingente y dirección por excepción, además que la tercera parte tiene nivel bajo en recompensa contingente
4. En cuanto a los factores demográficos y laborales de los profesionales de enfermería la mayoría tiene entre 30 y 34 años; en cuanto al tiempo de servicio la mayoría tiene entre 1 y 9 años; por último, más de la mitad son profesional de enfermería nombrados.

RECOMENDACIONES

A la Dirección Regional de Salud

- Se recomienda a las autoridades de la Red de Salud Cajamarca ejecutar programas de desarrollo de liderazgo y promover capacitaciones, para potenciar y reforzar el ejercicio de un liderazgo transformacional que permite un trabajo en equipo y cumplir con metas propuestas por el ministerio de salud.

A las autoridades de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad nacional de Cajamarca

- A la directora de la escuela de enfermería realizar una evaluación para conocer el estilo de liderazgo predominante en los docentes de enfermería
- A los docentes de la escuela profesional de Enfermería desarrollar habilidades de liderazgo e incentivar y motivar a los futuros profesionales con la finalidad de que Enfermería sea un líder y pueda desarrollarse de forma exitosa en los diferentes rubros de salud.
- Mantener el curso de liderazgo en enfermería como curso obligatorio para que tanto la teoría como la práctica permita desarrollar un liderazgo con una visión transformadora, de esta manera estar preparados para ser líderes en lo personal y profesional.

Al profesional de Enfermería

- Se recomienda al profesional de Enfermería a seguir motivándose y motivando a sus colegas para fortalecer y potenciar el estilo de liderazgo transformacional, a través de una comunicación efectiva, buenas relaciones y de esta manera seguir trabajando en conjunto para obtener resultados exitosos en bien de la salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcántara M. Liderazgo de la enfermera y la motivación del personal de enfermería- Red de Cajamarca. [Online].; 2019 [cited 2024 Agosto 25. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38781/Alc%C3%A1ntara_TMJ.pdf?sequence=1.
2. Chavez E. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en personal de enfermería de la MicroRed Conchán Chota - Cajamarca. [Online].; 2024 [cited 2024 Mayo 28. Available from: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12273/Chavez%20Inga%20C%20Eduar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
3. Aguilar M. Enfoque del liderazgo a través de la historia. [Online].; 2018 [cited 2024 Marzo 20. Available from: <https://www.ugto.mx/investigacionyposgrado/eugreka/contribuciones/116-los-enfoques-del-liderazgo-a-traves-de-la-historia>.
4. Jodar G. Análisis mixto de los estilos de liderazgo en Atención Primaria de Salud. [Online].; 2015 [cited 2024 Abril. 9. Available from: https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/98671/1/GJS_TESIS.pdf.
5. Choque R, Chipa M. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca. [Online].; 2017 [cited 2024 Abril 2. Available from: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/904/Margot_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
6. Guevara R, Baltazar R. Liderazgo en enfermería. Desarrollo Cientif Enferm. 2010 Julio; 18(6).
7. OPS , OMS. Orientación estratégica para enfermería en la región de las Américas. [Online].; 2019 [cited 2024 Marzo 27. Available from: <https://www.paho.org/es/documentos/orientacion-estrategica-para-enfermeria-region-americas>.
8. Puertas E, Sotelo J, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en Sistemas de salud basados en Atención Primaria de Salud. Revista Panamericana de Salud Pública. 2020; 44(124).

9. Santos J. Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñen cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención Jaén. [Online].; 2017 [cited 2024 Abril 13. Available from: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/1809/T016_73363316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
10. De Lima T, Coelho A, Adyles M, Biolchi , Pires Pd, Schubert B. Influencia de los estilos de liderazgo del Enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. SCIELO. 2011 Abril; 10(22).
11. Pinzón O. Liderazgo en los servicios de salud. Ciencia y Salud Virtual. 2014 Mayo; 6(1).
12. Contreras N, Ramíres M. Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. Cirugía y Cirujanos. 2019 Octubre; 88(4).
13. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Veloso O, Vieira A, Ramos L. El liderazgo en la visión de enfermeros líderes. Enfermería Global. 2013 Abril; 12(30).
14. Nureña J. Liderazgo de enfermería en atención primaria de salud de la red asistencial Chiclayo. [Online].; 2018 [cited 2024 Febrero 19. Available from: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3836/1/TD_Nure%C3%B1aMontenegroJuliaMaria.pdf.
15. Chávez M. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia COVID-19.Hospital Regional Docente de Cajamarca. [Online].; 2021 [cited 2024 Marzo 25. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62195/Ch%c3%a1vez_SC MJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
16. Salazar M, Ramos H, Ibaeguen H. Estilos de liderazgo en los profesionales de enfermería en dos unidades de cuidado intensivo. [Online].; 2023 [cited 2024 Abril 27. Available from: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/66066/Estilo%20de%20Liderazgo%20en%20los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20dos%20Unidades%20de%20Cuidado%20Intensivo%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
17. Valbuena L, Ruiz M, Páez A. Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores. AQUICHAN. 2021 Abril -Junio.; 21(2).

18. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. AQUICHAN. 2017; 17(1).
19. Chuquimantari A, Cintia D. Liderazgo y cultura de seguridad en los servicios de enfermería de una Micro Red de Salud. [Online].; 2022 [cited 2024 Abril. 13. Available from:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4578/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
20. Tello E. Inteligencia emocional laboral y estilo de liderazgo de enfermeras en una clínica del distrito San Martín de Porres. [Online].; 2021 [cited 2024 Abril 9. Available from:
<https://core.ac.uk/download/483435725.pdf>.
21. Díaz J. Estilo de liderazgo y gestión de calidad en salud, en profesionales de enfermería del Hospital I- EsSalud, Nueva Chimbote. [Online].; 2021 [cited 2024 Abril 23. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76196/Diaz_CJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
22. Campos I. Estilos de liderazgo en el personal de enfermería que laboran en el Hospital Sisol salud San Juan de Lurigancho Lima. [Online].; 2019 [cited 2024 Abril 8. Available from:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/3439/T061_71572533_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
23. Palacios C, Paiva G. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia- hospital II-apoyo Sullana, 2019. [Online].; 2019 [cited 2024 Abril 22. Available from:
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6864/TESIS%20PALACIOS%20PAIVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
24. Huallapa D. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Víctor Ramos Guardía Huaraz. [Online].; 2018 [cited 2024 Abril 23. Available from:
https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4892/T033_70439752_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
25. García J. Estudio diagnóstico para determinar el perfil de liderazgo del gerente y de sus colaboradores en la gerencia operativa, según el modelo de rango completo de Bass y Avolio: Caso de una empresa industrial química en Coahuila, Veracruz, México.

[Online].; 2013 [cited 2024 Abril 5. Available from: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2013/05/modelo-rango-completo-bass-avolio.pdf>.

26. Bennis W, Nannus B. *Lideres: Las cuatro claves del liderazgo eficaz*. 1st ed. Ravassa M, editor. Colombia: Norma; 1985.
27. Escandon D, Hurtado A. Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios gerenciales*. 2016 Junio; 32(139).
28. Manosalvas L, Tobanda A, Manosalvas C, Valeria D. Liderazgo transformacional y transaccional en la autoeficiencia emprendedora del turismo comunitario amaazónico, caso provincia de Pastaza. *INNOVA Research Journal*. 2021 Abril; 6(1).
29. Rozo S, Abaunza M. Liderazgo transaccional y transformacional. *SCIELO*. 2010 Julio.; 28(2).
30. Bateman T, Snell S. *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. 8th ed. Chacón JM, editor. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.; 2009.
31. Aguirre G, Serrano B, Sotomayor G. El liderazgo de los gerentes de las PYMES de Machala. *Universidad y Sociedad*. 2016; 9(1).
32. Kotter J. *El factor de liderazgo*. 1st ed. Madrid: Santos Diaz; 1990.
33. Robbins S, Judge T. *Comportamiento Organizacional*. 13th ed. Gerrero P, editor. México: Pearson Educación; 2009.
34. Navarra. *Liderazgo*. [Online]. [cited 2024 Abril 13. Available from: <https://acortar.link/VVzyDT>.
35. Salcedo J. Los estilos de liderazgo y su relacion con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Hexagon Mining Perú S.A.C. DE CAJAMARCA.2022. [Online].; 2023 [cited 2024 Mayo 5. Available from: <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5559/LOS%20ESTILOS%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DE%20LA%20EMPRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

36. Castro A, Nader M, Casullo M. La evaluación de los estilos de liderazgo en población civil y militar Argentina. *Revista de psicología de la PUCP*. 2004; 22(1).
37. Mendoza I, Marín P, Hernández N. Estudio del liderazgo transformacional desde las percepciones de jefes y seguidores de una empresa de consultoría en México. [Online].; 2015 [cited 2024 Mayo 2. Available from: <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2015/3.08.pdf>.
38. Hellriegel , Jackson S, Slocum J. *Administración: Un enfoque basado en competencias*. 11th ed. Mascaró P, editor. México: CENGAGE Learning; 2009.
39. Ruiz S. Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. *Iberoamericana de Ciencias*. 2016 Febrero; 3(1).
40. Rios N, Horna B. Liderazgo transformacional y su impacto en la cultura Organizacional en las empresas pertenecientes a la Asociación Alpaca del Perú. [Online].; 2018 [cited 2024 Abril 30. Available from: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/651855/Rios_MN.pdf?sequence=3.
41. Mendoza M, Ortiz C. El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Facultad de Ciencias Económicas*. 2006 Junio; 14(1).
42. Ocampo T. Liderazgo transformacional e inteligencias multiples en empresas exitosas. [Online].; 2016 [cited 2024 Abril 13. Available from: <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/ae1d1fbc-81af-45ff-8312-e6144e16bf46/content>.
43. Almirón V, Tikhomirova A, Trejo A, Garcia J. Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. *Reidocrea*. 2015 Febrero; 4(4).
44. Nader M, Sánchez E. Estudio comparativo de los valores de líderes transformacionales y traansaccionales civiles y militares. *Anales de psicología*. 2010 Enero; 26(1).
45. Zuzama J. Liderazgo: Estilos de liderazgo según Kurt Lewin y anánelisi de un caso real. [Online].; 2014 [cited 2024 Abirl 12. Available from: https://repositori.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

46. Pacsi A, Estrada W, Pérez A, Cruz P. Liderazgo Laissez Faire. Cuaderno empresarial. 2015 Marzo; 1(1).
47. Lobo P. Estudio de liderazgo según Kurt Lewin: Un estudio de caso en la residencia Carmen Sevilla II. [Online].; 2019 [cited 2024 Abril 11. Available from: https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/91050/174_15414361-LOBO%20PEREZ%2C%20PAULO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
48. Nader M, Castro A. Influencia de los valores sobre estilos de liderago: un analisis según el modelo de liderago transformacional, transaccional de Bass. Universitas Psychologica. 2007; 6(3).
49. Cabrera G. Influencia del estilo de liderazgo de la supervisora de enfermería en la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Ilo. [Online].; 2017 [cited 2024 Abril 15. Available from: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/65ec401d-b15a-4172-90da-356f38b03239/content>.
50. Siguenza Y. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del centro quirurgico del hospital Dos de mayo. [Online].; 2022 [cited 2024 Abril 23. Available from: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6071/T061_46618670_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
51. RIS. Redes Integradas de Servicios de Salud. Cajamarca.
52. Anguita C, Labrador R, Campos D. La encuesta como tecnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadísticos de los datos. Elsevier. 2023; 31(8).
53. Gamarra M. Estilo de liderazgo de las docentes de educación inicial de las instituciones educativas del distrito Callao. [Online].; 2010 [cited 2024 Abril 22. Available from: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5f5725ce-7ca6-482d-b336-75076be5d7f8/content>.
54. Cupita L, Ortega A. Inteligencia emocional y liderazgo en oficiales de armas con mando de tropa de la tercera división militar del ejército, Guarnición Arequipa. [Online].; 2016 [cited 2024 Abril 27. Available from: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b14f7109-7e67-422d-be3c-af174872497a/content>.

55. Gutierrez F. Estilos de liderazgo en los docentes de nivel secundaria de la Red educativa N°06 en la región Callao. [Online].; 2010 [cited 2024 Abril 7. Available from: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/758e3f29-6a70-47cf-ad17-b1e5c830a88e/content>.
56. Barba Salvador A. Tablas simples y cruzadas. Cajamarca; 2023.
57. Gonzáles L, Guevara E, Guillermo M, Segura P, Luengo C. Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de Hospitales Públicos, Santiago, Chile. SCIELO. 2013 Noviembre; vol.19(1).
58. Evangelista Y, Jáuregui D. El lideraazgo transaccional y la satisfaccion laboral de los colaboradores de los hoteles coporativos en San Isidro y Miraflores.. [Online].; 2021 [cited 2024 SETIEMBRE 22. Available from: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/666989/Evangelista_C_Y.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
59. Hernández R. Metodología de la investigación. Sexta ed. Rocha M, editor. México.: MC Graw Hill Education; 2014.

ANEXO

ANEXO 1.

SOLICITUD PARA AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

SEÑOR: Dr. Carlos N. Castro Zafra

Jefe de la Micro Red Magna Vallejo.

Yo, **ROJAS ZELADA KEIKO MELADY**, identificada con DNI N° 73802135 con domicilio Jr. Libertad s/n, Distrito de Namora, Provincia y Departamento de Cajamarca. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo egresado de la carrera de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca y siendo como requisito indispensable la elaboración y sustentación de una tesis para obtener el grado de licenciado, solicitando a Ud. Permiso para la aplicación del instrumento (**CELID-A**) que serán administrados a todos los profesionales de Enfermería de centros y puestos de salud pertenecientes a la MICRO RED a su cargo, cabe resaltar que los dato obtenidos serán utilizados estrictamente con fines de investigación, el estudio lleva por título: **ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED MAGNA VALLEJO, CAJAMARCA - 2024.**

Por lo expuesto:

Ruego a Usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Cajamarca Agosto del 2024

Rojas Zelada Keiko Melady

DNI: 7380213

ANEXO 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED MAGNA VALLEJO DE CAJAMARCA, 2024.

ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO.....CON

DNI..... Libre y voluntariamente que acepto participar en el estudio, cuyo objetivo es: determinar el estilo de liderazgo de los profesionales de enfermería de la Micro Red Magna Vallejo de Cajamarca - 2024.

Confirmando que he leído y comprendido la hoja informativa que me entregaron he hecho preguntas sobre proyecto y he recibido suficiente información al respecto.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria y he sido también informado (a) de que mis datos serán protegidos e información dada serán utilizados solo con fines de estudio.

Tomando en cuenta ello en consideración, OTROGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos específicos en el proyecto.

Cajamarca..... de.....2024

FIRMA

DNI:

ANEXO 03



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRO RED MAGNA VALLEJO, CAJAMARCA - 2024.

ANEXO 3. CUESTIONARIO ESTILOS DE LIDERAZGO CELID-A

Estimada (o) licenciado de enfermería, les saluda ROJAS ZELADA KEIKO MELADY egresada en enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca. En coordinación con el Dr. Carlos Nemecio Castro Zafra jefe de la Micro Red Magna Vallejo y esperando su colaboración en obtener en forma veraz y personal la información que se SOLICITA EN EL CUESTIONARIO. El presente cuestionario tiene como objetivo indagar sobre el estilo de liderazgo predominante. Los resultados se utilizarán sólo con fines de estudio, siendo de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener respuestas verídicas se les agradece anticipadamente su valiosa participación.

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo: Mujer (1) Hombre (2)

Puesto o centro de salud donde labora:

Tiempo de servicio:

Tipo de contrato: Nombrado () CAS() SERUMS () Otros ()

ESTILOS DE LIDERAZGO CELID-A

(Castro Solano, Nader y Casullo,2004)

Instrucciones: A continuación, se plantea una serie de afirmaciones referente al liderazgo y del acto de liderar. Marque (X) la afirmación que se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que USTED presenta.

La información registrada se manejará de forma confidencial y para uso netamente científico.

Opciones de respuesta:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	Respuestas				
		N	CN	AV	CS	S
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento	1	2	3	4	5
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.	1	2	3	4	5
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo.	1	2	3	4	5
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.	1	2	3	4	5
5	Evito involucrarme en su trabajo.	1	2	3	4	5
6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.	1	2	3	4	5
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.	1	2	3	4	5
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.	1	2	3	4	5
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.	1	2	3	4	5
10	Me aseguro que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.	1	2	3	4	5
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.	1	2	3	4	5
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.	1	2	3	4	5
13	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.	1	2	3	4	5
14	Centro mi atención en los casos en lo que no se consigue alcanzar las metas esperadas.	1	2	3	4	5
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.	1	2	3	4	5
16	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.	1	2	3	4	5
17	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesitan.	1	2	3	4	5
18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.	1	2	3	4	5
19	Les doy charlas para motivarlos.	1	2	3	4	5
20	Evito tomar decisiones.	1	2	3	4	5
21	Cuento con su respeto.	1	2	3	4	5
22	Potencio su motivación de éxito.	1	2	3	4	5
23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.	1	2	3	4	5
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos.	1	2	3	4	5
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.	1	2	3	4	5
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio.	1	2	3	4	5
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.	1	2	3	4	5
28	Impulso la utilización de la de la inteligencia para superar obstáculos.	1	2	3	4	5
29	Les pido que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos.	1	2	3	4	5
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes.	1	2	3	4	5
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas.	1	2	3	4	5
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita.	1	2	3	4	5
33	Tienen plena confianza en mí.	1	2	3	4	5
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo.	1	2	3	4	5

ANEXO 4.

PRUEBA DE FIABILIDAD DE ALFA DE CROMBACH

Cuestionario CELID -A (autopercepción) que evalúa los estilos de liderazgo.

Estadística de fiabilidad

	Nº preguntas	Alfa de Cronbach
Estilo de liderazgo Transformacional	17	0,893
Estilo de liderazgo transaccional	11	0,721
Estilo de liderazgo Laisse Faire	6	0,651

ANEXO 5

BAREMOS A - CUESTIONARIO DE ESTILO DE LIDERAZGO

CELID A

(Autopercepción)

BAREMOS A

N= (37)

PERCENTIL	Carisma	Estimulación intelectual	Inspiración	Consideración individualizada	Liderazgo transformacional total
99	5.00	5.00	5.00	5.00	4.94
95	4.75	4.86	5.00	5.00	4.70
90	4.75	4.71	4.67	5.00	4.48
75	4.25	4.43	4.33	4.67	4.20
50	4.00	4.00	3.67	4.00	3.96
25	3.75	3.43	3.33	3.67	3.65
10	3.25	3.14	3.00	3.33	3.28
5	3.00	2.94	2.67	3.00	3.20

PERCENTIL	Recompensa Contingente	Dirección por excepción	Liderazgo Transaccional
90	4.8	4.83	4.38
95	4.6	4.5	4.25
90	4.4	4.3	4.07
75	3.8	3.83	3.72
50	3.4	3.33	3.33
25	2.8	3	3
10	2.4	2.5	2.66
5	2	2.33	2.34

- Bajo: < 25 percentil
- Medio: 75 – 25 percentil
- Alto: > 75 percentil

KEIKO MELADY ROJAS ZELADA

ESTILO DE LIDERAZGO PREDOMINANTE EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED MAGNA ...



My Files



My Files



Universidad Nacional de Cajamarca

Detalles del documento

Identificador de la entrega

tm:oid::3117:424210454**39 Páginas**

Fecha de entrega

27 ene 2025, 9:40 p.m. GMT-5**10,720 Palabras**

Fecha de descarga

27 ene 2025, 10:03 p.m. GMT-5**57,577 Caracteres**

Nombre de archivo

TESIS ESTILO DE LIDERAZGO- MELADY ROJAS ZELADA. 2025.docx

Tamaño de archivo

180.6 KB

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 23 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	www.researchgate.net	<1%
2	Internet	efyc.fahce.unlp.edu.ar	<1%
3	Internet	www.studocu.com	<1%
4	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-04-10	<1%
5	Internet	repository.ean.edu.co	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2018-01-19	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Señor de Sipan on 2017-07-15	<1%
8	Internet	repositorio.espe.edu.ec	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD on 2020-07-07	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Nacional de Tumbes on 2022-01-23	<1%
11	Internet	repositorio.unal.edu.co	<1%