



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de
emergencia, Hospital Maria Auxiliadora, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE :

Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Espinoza Ramos, Mary Soledad (orcid.org/0000-0003-0052-1415)

Pacheco Ruiz, Maribi Dallane (orcid.org/0000-0003-0203-6915)

ASESORA:

Mg. Calle Samaniego, Ingrid Magaly (orcid.org/0000-0003-3208-7107)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Políticas y Gestión en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicamos de todo corazón a nuestras familias que nos han apoyado en todo momento durante el proceso de nuestra elaboración de tesis que nos encaminan en la construcción de nuestras vidas profesionales, por ser nuestros motores a seguir y con sus ejemplos ser siempre perseverantes y proactivas para alcanzar nuestras metas.

Agradecimiento

A Dios, porque está presente todos los días de nuestras vidas, a nuestras familias, a los docentes que nos transmitieron sus conocimientos y ampliaron los nuestros para poder desempeñarnos hoy como profesionales y a todas las personas que estuvieron presentes con sus consejos, con sus apoyos, para poder lograr lo que nos hemos propuesto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalizaciones	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV.RESULTADOS	16
V.DISCUSION	23
VI.CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	28
Anexo 1: Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables	38
Anexo 3: Instrumento de las variables	48
Anexo 4: Base de datos	53
Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos	59
Anexo 6: Permiso para la investigación	65
Anexo 7: Formato de consentimiento informado	66

Índice de Tablas

Tabla 1. Distribución de frecuencia de la variables estilos de liderazgo en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Maria Auxiliadora,2022.	25
Tabla 2. Distribución de frecuencia de las dimensiones de estilos de liderazgo en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Maria Auxiliadora,2022.	26
Tabla 3. Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital Maria Auxiliadora,2022.	27
Tabla 4. Distribución de frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,Hospital Maria Auxiliadora,2022.	28

Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1. Niveles de estilos de liderazgo en enfermeras del servicio de emergencia,Hospital Maria Auxiliadora,2022.	25
Figura 2. Niveles de las dimensiones de estilos de liderazgo en enfermeras del servicio de emergencia,Hospital Maria Auxiliadora,2022.	26
Figura 3. Niveles del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,Hospital Maria Auxiliadora, 2022.	27
Figura 4. Niveles de las dimensiones del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,Hospital Maria Auxiliadora, 2022.	28

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022. En cuanto al enfoque fue cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 106 enfermeros y la muestra fue 84, se empleó el cuestionario y la confiabilidad, en la primera variable fue 0,914 y en la segunda fue 0,862. En los resultados en los estilos de liderazgo fue adecuado en 54,8%, en las dimensiones: transformacional fue adecuado en 59,5%, en la transaccional adecuado en 48,8% y en el laissez-faire adecuado en 51,2%, luego en la variable desempeño laboral el nivel fue moderado en 69% y en las dimensiones: desarrollo cognitivo moderado en 61,9%, en el desarrollo de habilidades y destrezas moderado en 73,8% y en el desarrollo actitudinal moderado en 69%. Se concluye que existe relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral según la correlación de Rho de Spearman con el valor de 0,774 que muestra que la correlación es positiva y moderada.

Palabras clave: Liderazgo, desarrollo cognitivo, laboral.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between leadership styles and job performance in nurses in the emergency from the hospital Maria Auxiliadora, 2022. Regarding the approach, it was quantitative, correlational descriptive type, with a non-experimental design. The population was composed of 106 nurses and the sample was 84, the questionnaire was used and reliability in the first variable was 0,914 and in the second was 0,862. In the results in the leadership styles it was adequate in 54,8%, in the dimensions: transformational it was adequate in 59,5%, in the transactional it was adequate in 48,8% and in the laissez-faire adequate in 51,2%, then in the work performance variable the level was moderate in 69% and in the dimensions: moderate cognitive development in 61,9% in the development of skills and abilities moderate in 73,8% and in moderate attitudinal development in 69%. It is concluded that there is a relationship between leadership styles and job performance according to Spearman's Rho correlation with the value of 0,774, which shows that the correlation is positive and moderate.

Keywords: Leadership, cognitive development, labor.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas los cambios en el liderazgo reapareció en el crecimiento de las organizaciones, tal por ello se menciona que se debe de fortalecer el liderazgo en enfermería, cooperando así en la eficiencia de la atención sanitaria, esto se debe de que no hay un equilibrio entre dirección y liderar que son elementos claves para cumplir con los fines de los sistemas de Salud, es por este motivo que se debe de emplear asociaciones para las enseñanzas de liderazgo logrando objetivos propuestos.¹ El año pasado realizaron un estudio a 180 entidades de América encontrando que el 88% de los trabajadores no brindan con técnicas de liderazgo, teniendo como primordial obstáculo en los grupos .²

Por lo tanto, la falta de liderazgo no permite conseguir el más alto desempeño en una institución, durante la pandemia por Covid-19 se ha registrado que la sobre carga laboral ha sido muy fuerte, como también la deficiencia de equipos de seguridad y las limitaciones laborales inadecuadas, por otro lado, en Chile hay 1,4% y en Perú 12,8 de enfermeras para 10000 personas que requieren de atención, es decir existe muy poca cantidad de enfermeros para el número de personas que necesitan la atención.³

Por otro lado, en nuestro país es imprescindible el liderazgo del personal enfermero, ya que se trata de atención primaria, en la que todos tienen los mismos derechos y también la protección social de parte de la institución, todo esto depende el desempeño del trabajador en lo laboral, por eso se encuentra la remuneración que no corresponde al promedio de la instituciones, ambientes no apropiados para laborar, en tal sentido muchas veces los lideres no perciben las dinámicas de sus ámbitos laborales generando insatisfacción entre compañeros de trabajo afectando en los cuidados de los pacientes.⁴

De igual manera la atención en los hospitales está relacionado, con dar siempre y cuando exista un trabajo en equipo, en la que todos se apoyen, lo que no suele suceder y se puede observar quejas y molestias entre ellos lo que influye en la atención a los pacientes, el ambiente debe ser el apropiado en base al respeto y los líderes puedan

llevar a cabo una misión compartida tomando como base de su trabajo el lado humano.⁵

En los enfermeros(as) del Hospital María Auxiliadora del servicio de emergencia, se ha observado de que hay perdida del dominio de parte de los lideres ya que se piensa que un líder debe de instruir sin prestar atención hacia su grupo de trabajo, se piensa que solo tienen que ordenar sin emplear un liderazgo eficiente y competitivo, ni un trabajo metódicamente entre ellos, necesariamente el trabajador debe de saber las diferentes formas de liderar ante el proceso de desempeñar beneficiando de modo positivo e involucrando en la finalidad de lo laboral, todo los problemas mencionados ha conllevado que a través de la pandemia por el COVID-19, el trabajo ha ido en aumento excediendo demás, seguidamente de que la jornada laboral no era lo apropiado, se llegó a visualizar en reiterada veces la preferencia de algunos trabajadores, la falta de compañerismo, el peligro de los profesionales con respecto a la salud y también de que no hay inspiración ni la accesibilidad por parte de los lideres orientando a no llegar a su potencial como debería de ser el enfermero, todo esto se ha llegado a decir de que no se ha observado un liderazgo adecuado ocasionando incomodidad entre ellos.

Después de observar la situación problemática describiremos el problema general: ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora,2022? Seguidamente se describieron los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora,2022? b) ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y la dimensión habilidades y destrezas del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora,2022? c) ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022?

En medida de la observación de dicho estudio, en la justificación teórica se describió conceptos relacionados sobre estilos de liderazgo, sirvió como aportes de investigaciones, empleando sugerencias para mejorar, teniendo una actitud optima en

cuanto se cumple un liderazgo adecuado por parte del líder y actúa de acuerdo a las situaciones que se presenta, en su grupo de trabajo tendría más eficiencia en lo laboral, en cambio en la justificación práctica se brindó el intelecto para revisar el tema de estilos de liderazgo sobre todo teniendo en cuenta un trabajo en equipo y con un líder en base al respeto de las ideas de los demás y los aportes que ayuden a la mejora continua.

Dicho a lo anterior se empleó objetivo general: Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022. Con respecto a objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022. b) Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la dimensión habilidades y destrezas del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022. c) Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.

Se consideró como Hipótesis general: Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022 y como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022. b) Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión habilidades y destrezas del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022. c) Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.

II MARCO TEÓRICO

Dentro de dichas investigaciones tenemos a los contextos internacionales como de Almeida A, Bernades A, Pazzetto A, Marosti C, Silvia C, Barboza A en el año 2020, basándose en evaluar la correlación de la práctica del Coaching de liderazgo ejercida por enfermería y la satisfacción laboral en emergencia de Brasil, utilizaron como método, cuantitativo y descriptivo, elaborado a 221 personas para medir la autopercepción, como muestra se tiene a 155 trabajadores por parte de liderazgo, para los dominios de los instrumentos utilizaron cuestionarios con la Prueba de Spearman, manifestando que en la autopercepción de los coordinadoras se asemeja con una alta correlación, en cambio en la percepción de enfermería es de asociación moderada es decir que por parte del líder hay una seguridad e intercambio de comunicación con los trabajadores de enfermería.⁵

En función a lo anterior tenemos como tesis de Alvarado C y Pinduisaca E en el año 2019, determinar los factores que inciden en el desempeño laboral de enfermería en Ecuador, adaptado a una investigación descriptiva, para ello se usó el cuestionario a 50 enfermeros que tenían una experiencia de 1 a 5 años, determinando como resultados: la falta de restricción de la preparación en 52%, la irregularidad de conservación de trabajo en 56%, el aumento excesivo de lo laboral en 52%, la falta de autovaloración a su labor en 40%, se concluyó que las desmotivaciones y la falta de capacidad afecta negativamente en el desempeño laboral .⁶

Continuando con Muñoz C en el año 2019, determinó en esta investigación elaborar sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño del trabajador en un Hospital Clínico en Chile, definiendo como un estudio empírico, con una investigación cuantitativa de carácter exploratorio, integrados por 400 funcionarios, determinando como muestra a 205 encuestadas, llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional es el superior que es percibidos por su colaboradores y capacitados por ganarse la confianza de ellos, también como los más adecuados para la innovación del cambio en la institución.⁷

Por consiguiente en Ecuador, Garijo de la Cruz E 2017, determinó expresando, identificar los estilos de liderazgo que predominan en la gestión de admisión y enfermería, para ello se describió a una metodología cuantitativa descriptiva de tipo experimental, para recoger los datos del instrumento fue el cuestionario a 28 personas y los resultados fueron: En los estilos de liderazgo fue de nivel medio en 32% seguidamente en el autocrático con 39,4% y democrático con 34%, sin embargo en laissez-faire con 26,5% fue de nivel bajo, finalmente como deducción es que el liderazgo que más predominó es el autocrático demostrando que es mínima las tareas asignadas a sus colaboradores.⁸

Siendo así en Cárcamo y Rivas en Chile, identificaron conocer los estilos de liderazgo de enfermería tanto asistenciales, docentes y supervisoras en el año 2017, se presentó como metodología cuantitativa, descriptiva, participando con 165 profesionales, empleado por un cuestionario multifactorial, resaltando el liderazgo transformacional en 38% como el mayor dominio de las enfermeras, por ende, en liderazgo transaccional en 33% y en Laizess –faire con 17,7%.⁹

Al mismo tiempo se ha descrito estudios de investigación nacionales como en el caso de Quispe L y Huarca Y, sobre estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros en Puno en el año 2019. Su investigación fue cuantitativa, descriptiva de corte transversal no experimental, conformado por 120 enfermeros, elaborado a través de tres instrumentos por la escala de Likert para la recopilación de información. Conclusiones: el 74% manifestaron que tuvieron liderazgo transformacional y el 84,2% del rendimiento laboral de nivel moderado inclusive se determinó que no se relaciona con las variables.¹⁰

Por el contrario, en López, R y Cjahuá Z 2019, determinaron, si hay relación entre estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en el Callao, utilizaron como metodología cuantitativa de corte transversal por 150 enfermeros como muestra, para la recopilación de información se agregó una encuesta por un cuestionario basado en 70 preguntas prosiguiendo que en las dos variables de la investigación se encuentran en los baremos correspondientes interpretando en un nivel moderado en 36%, liderazgo transformacional en un nivel de moderado 69%, también en la transaccional en 81% y laissez-faire en nivel moderado de 79%.¹¹

Como siguiente investigación tenemos a Yucra con la finalidad de determinar la relación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral en el Hospital Regional Guillermo Días de la Vega de Lima en el año 2018, determinaron a una investigación cuantitativa

correlacional, no experimental, recopilando datos en 51 trabajadores administrativos, organizada a través de un cuestionario de la escala de Likert, evidenciando una correlación positiva alta entre las variables, con la prueba de Rho Spearman 0,716.¹²

Por otro parte para Carrasco N, realizó una tesis en el año 2017 sobre estilos de liderazgo y desempeño laboral en Chiclayo, evidenciado en un estudio científico cuantitativo transversal y su diseño experimental, perteneciendo a 40 personas, utilizando 2 cuestionarios la de Julio Casales y William Anderson, finalmente se comprobó con la correlación de Pearson que hay relación significativamente directa y con una mínima asociación con las variables, esto quiere decir que mayor sea la inspiración por parte del líder mejor será el desempeño profesional.¹³

Finalmente, como último estudio de investigación tenemos a Roca D en el año 2017 con el propósito de identificar el estilo de liderazgo desde la percepción en un Hospital de Huaras. Su investigación fue cuantitativa, trabajó con 52 enfermeras, realizado por un instrumento para la variable mediante la escala de Likert, seguidamente se utilizó el programa Microsoft Excel. Resultados: el 61,5% tienen un estilo de liderazgo transaccional favorable mientras que el 38,5% es desfavorable y en cuanto a las dimensiones presenta un estilo medianamente favorable con 42,3%.¹⁴

Después de haber citado diferentes estudios de investigaciones decimos que ser líder tiene la habilidad de intervenir y estimular hacia su equipo de trabajo con el objetivo de hacer una misión compartida y dirigirse hacia una visión, es decir todo va encaminado a orientar al desempeño los que lo rodean ofreciendo confianza y enfrentando competencias centradas para una atención segura.¹⁵

Dentro de este marco empezamos con el concepto de estilos de liderazgo, líder tiene de significado características de uno mismo, aptitudes o habilidades que muestra una persona ejerciendo como autoridad hacia su grupo, también se define la situación en la que se encuentra a su alrededor gozando de una buena salud.¹⁶ Dicho de otro modo el liderazgo se ha considerado como la clave para sobrellevar la administración y saber liderar con sus trabajadores cumpliendo propósitos establecidos, manteniendo en un ámbito apropiado y con buenos tratos.¹⁷ Por su parte para León¹⁸ consideró que son los eventos mostrados en un ambiente de trabajo entre los empleados, se considera que este liderazgo no nace con uno, sino que se va dando en el transcurso de la vida. Si bien es cierto según Cruz¹⁹ el liderazgo es el grupo de técnicas gestionales de un ser humano

que influye resolución o la forma de actuar frente a una eventualidad programando estrategias elementales.

Para Herrera y Ruiz hay cuatro características del liderazgo como son: modelar es el hecho de ser modelo en las acciones, actitudes, testimonios, luego como segundo está el encontrar los caminos tienen que ver con los desafíos que se dan a través de la misión y visión y las estrategias que usa la persona para dar sentido a lo que realiza, en el tercero está el alinear cuando el líder hace de que haya una misión compartida y todos van hacia un objetivo y en la cuarta está el facultar que es dar el poder para hacerlo efectivo en el momento dado.²⁰

De la misma forma el estilo de liderazgo refleja al procedimiento que guía para lograr objetivos planificados con resultados positivos y satisfactorios siendo como primordial para el crecimiento de los servicios salud.²¹ En las teorías del liderazgo se encuentra la del gran hombre que según Rodríguez²² sostiene que cuando las personas nacen tienen ciertas particularidades que les hacen diferentes a los demás entre ellas están la labia, el carisma, la inteligencia, que forman parte del sujeto y a diferencia de lo que dicen otros, los líderes no se hacen en el camino sino nacen con esas singularidades.

No obstante, según Cruz¹⁹ describe tres dimensiones de la variable estilos de liderazgo encontrando al primero como liderazgo transformacional, propuesto por Bourns 1978 seguidamente estudiado por Bass 1988 implicando la percepción y la precisión del objetivo del líder, busca el beneficio de la comodidad de colaboradores progresando de manera particular, en conjunto u organizacional, emplea la comunicación asertiva, sirve como ejemplo para sus seguidores a través de su personalidad, seguidamente en el liderazgo transaccional se utiliza la compensación tanto la premiación o la sanción priorizando las responsabilidades que se ejercen por parte del líder de las cuales se espera ante la productividad del desempeño que desarrolla el empleador con la finalidad decretada, pero cuando nos referimos al liderazgo Laissez-Faire se trata de que el líder tiene la libertad de decidir sin ser juzgado por nadie no tiene plan de planificación ante el cumplimiento del proceso de sus trabajadores ni emplea estrategias para los logros que se requiere llegar, en algunas ocasiones los trabajadores no tienen la capacidad suficiente para tomar decisiones o resolver algún problema sin la presencia de su líder. Si bien es cierto en el liderazgo transformacional tiene cierto tipo de indicadores como:

autoriza la intervención entre compañeros de trabajo, mantiene la confianza para ciertos logros propuestos, se da a tiempo de indagar a cada miembro de su equipo permitiendo la firmeza a cada uno de ellos, hace referencia a la empatía de los demás fortaleciendo la afinidad de cada uno, alienta a tener metas y dependiendo del desempeño, utiliza las felicitaciones ante todos, hace seguir por parte de los trabajadores obteniendo la inspiración del líder, incentivan a estar adecuados a los nuevos procesos que se vienen teniendo cambios positivos para los trabajadores, en efecto en el liderazgo transaccional delimita la precisión que necesita cada uno basándose ante el buen desempeño y también el incumpliendo de las metas, el líder solo interviene cuando es necesario con los trabajadores mayormente negativamente, actúa cuando las fallas son muy recurrentes o no se está logrando lo que se requiere lograr, para el liderazgo Laissez-Faire, guía de manera esporádica con sus trabajadores, no emite confianza hacia su equipo, tanto que no siente la seguridad de sí mismo siendo líder y sus reglamentos no son precisos para alcanzar la finalidad en la institución.¹⁹Entonces para la segunda variable desempeño laboral para Castillo y Lozano²³ define como las determinaciones de ciertos comportamientos como la personalidad, los rasgos, los aspectos emocionales que ameritan en las distintas labores demostrando capacidad en las acciones que realiza. Sin embargo, para Chiavenato ²⁴ es el conjunto de hechos para conseguir la intención de los propósitos en lo laboral para lo cual pone en juego todas sus competencias y su perfil profesional incluyendo las funciones de la percepción, la atención, las demostraciones físicas, intelectuales y las reacciones actitudinales en una institución En el campo de enfermería de acuerdo a Duque²⁵ comprende a las enseñanzas aprendidas durante su vida profesional promoviendo la seguridad y la salud en el clima laboral. En relación a Sánchez, Aguayo y Cabrera²⁶ el desempeño en el campo de enfermería debe estar cimentado tanto en los conocimientos humanísticos como científicos en la que el componente fundamental debe estar en la atención que se brinda al paciente usando todas sus competencias y sus responsabilidades que son parte del trabajo que lleva a cabo. El desempeño laboral para mejorar tiene que ser mediante la supervisión de manera general e individual con los componentes beneficiosos en el profesional enlazado con la promoción de la salud.²⁷

Vinculado a los conceptos de la variable del desempeño laboral hay tres dimensiones que está conformada por el desarrollo cognitivo, manifiesta los caracteres que tiene un

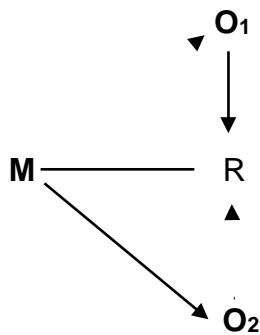
persona demostrando sus habilidades ante una determinada circunstancia empleando métodos, investigaciones, avances tecnológicos y también definiciones o teorías de otros autores para el mejoramiento en lo laboral, por el contrario en las habilidades y destrezas se asemeja a las obligaciones que desarrolla ante un trabajado que pretende ser ejecutado, al realizar dicho trabajo es de acuerdo a la cualidad de cada uno tiene o conforme va adquiriendo naturalmente a las experiencias de un profesional así mismo el desarrollo actitudinal permite reflejar ante una situación un cierto comportamiento o acontecimiento por parte del profesional considerando ciertos reglamentos de una agrupación incluyendo los hábitos o principios conforme a la comprobación alcanzada.²⁴Debido a esto se ha abarcada a la teoría de Callista Roy llevando acabo a las destrezas aceptadas en el transcurso de la productividad, adaptándose a los cambios que se presenta en el trayecto de la vida, para eso está basado en cinco elementos esenciales como la manera que reciben al paciente en la institución, los propósitos que desea realizar en el trayecto de su profesión, los cuidados de su propia salud, las personas que le rodean a la enfermera y las actividades que pretender tener más facilidad en su trabajo y en el desempeño labora el personal de enfermería va pasando por esos procesos hasta lograr su adaptación en el trabajo y dar lo mejor de su persona y adaptándose a los cambios que se dan en el campo laboral.²⁸En relación a los que dice Chiavenato²⁴expresa que el desempeño del personal para mejorar los problemas presentados en los trabajadores se debería de establecer estrategias y habilidades haciendo énfasis a las dificultades de una organización. Entre los elementos que se encuentran afectando, está el trabajo no estable en gran cantidad de casos, alto nivel de responsabilidad, actividades peligrosas y de riesgo, condiciones del ámbito laboral.²⁹

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Ciertamente como método de estudio fue cuantitativa, las informaciones se recogieron con un cuestionario, de nivel aplicada, según Hernández³⁰ las investigaciones descriptivas describen las variables, eventos, registros, análisis e interpretación en función a los encontrados de lo real, previamente el diseño de investigación es no experimental de nivel correlacional. No se manipularon tanto la variable estilos de liderazgo ni desempeño laboral.³¹

Representación de las variables:



M → muestra

O₁ → estilos de liderazgo

R → relación

O₂ → desempeño laboral

3.2. Variables y opericonalizaciones

Variable 1: independiente

Definición conceptual.

Los estilos de liderazgo desarrollan como el comportamiento guiado por el líder, la manera de conocer hacia su equipo de trabajo a través de las enseñanzas recibidas por las disciplinas obtenidas durante su vida o por los conocimientos dados de uno mismo.¹⁹

Definición operacional:

Se desarrolló a través de un cuestionario que consta de 23 preguntas, planteado por la autora Cruz Aedo Yadhira¹⁹ fundamentado en el liderazgo Bass y Avolo, siendo modificada actualmente por las investigadoras permitiendo recopilar la información requerida empleando la escala de Likert teniendo con dichas opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre posteriormente por tres tipos de liderazgo: transformacional, transaccional y laissez-Faire.

Variable 2: dependiente

Definición conceptual.

Podemos decir que en el desempeño laboral es cumplir dichas actividades, también no solo tratar al empleador como recurso organizacional sino más bien trabajar en equipo llegando a la interacción con sus miembros con la virtud apropiada.²⁴

Definición operacional.

En esta variable se utilizó para medir el cuestionario por el teorista Chiavenato Idalberto adaptada por las investigadoras de dicha investigación que consta de 22 preguntas empleando la escala de Likert con las opciones de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre determinado por tres dimensiones desarrollo cognitivo, habilidades y destrezas y actitudinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Proviene del estudio de personas u objetivos en lugares establecidos representado ciertos aspectos de ellos³²

La población de los profesionales estuvo compuesta por 106 enfermeras del Hospital María Auxiliadora.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que trabajaron en las diferentes unidades del servicio de emergencia y desearon participar sin obligación.
- Profesionales de enfermería que se les brindó el informe del estudio de investigación contando su participación.

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que estuvieron en otras áreas y no laboraron en el servicio de emergencia.
- Y por último enfermeros(as) que no desearon apoyar al trabajo de investigación o por otros fundamentos.

Muestra

Prosiguiendo con lo anterior se utilizó como muestra a 84 enfermeros(as) del servicio de emergencia, tal por ello se realizó con la fórmula de matemática.³²

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot (p \cdot q)}{(N-1) \cdot (E)^2 + (Z)^2 \cdot (p \cdot q)}$$

Donde:

n: Tamaño de muestra

Z: Nivel de confianza (95%=1.96)

N: Población total

E: Error de máximo estándar (5%)

p: Tasa de acierto o éxito (50%)

q: Probabilidad de fracaso o error (50%)

Entonces tenemos que:

N=?

Z: 1.96

N: 106

E: 0.5

p: 0.5

q: 0.05

$$n = \frac{106 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(106 - 1) \cdot (0.05)^2 + (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}$$

n=84

Muestreo

Entonces como técnica del muestreo respondió al aleatorio simple con la utilización de la fórmula matemática.

En representación al procedimiento del muestreo fue probabilístico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la técnica se aplicó encuestas permitiendo toda la información adquirida por las investigadoras sin embargo se aplica dos instrumentos, primeramente, por la autora Cruz Aedo Yahira¹⁹ teniendo como finalidad determinar los estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería que laboren en el Hospital Antonio Lorena-Cusco 2018. La validez y la confiabilidad fue validado por primera vez en Latinoamérica posteriormente adaptado el cuestionario multifactorial de liderazgo y modificada por las autoras del estudio de investigación, en el siguiente instrumento fue empleado por el teorista Chiavenato Idalberto²⁴ titulada “Interacción y organización entre personas” sometiendo la validez y la confiabilidad de dicho instrumento.

Validez

Garantizó la condición del estudio, mayormente en las cuantitativas, indicando o midiendo de manera precisa las variables.³¹ Se realizó a través de jueces de expertos de enfermería para validar dichas variables de la investigación revisando respectivamente la ejecución de los instrumentos, dando sus criterios ante la elaboración procurando que estén claras y concisas.

Confiabilidad

Permitió visualizar el grado de repetidas veces teniendo resultados parecidos.³¹ Se precisó en la investigación a 20 participantes para la aplicación de la prueba piloto incluyendo en el tema de investigación emitiendo por una escala de Likert con diversas respuestas del Alfa de Crombach, comenzando con la primera variable estilos de liderazgo que está dividido por 23 preguntas, separado en dimensiones: transformacional, transaccional y Laissez-Faire, también por calificación de 84-115(muy adecuado), 54-83(inadecuado) y por 23-53(inadecuado). En cuanto a la variable desempeño laboral similarmente dividido por 22 preguntas, distribuido por desarrollo cognitivo, habilidades y destrezas y actitudinal determinado por puntuación de 103-140 (nivel alto), 66-102 (regular) y 28-65(nivel baja) en enfermeras del servicio

de emergencia.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de las encuestas se realizó un documento firmado por el área administrativo posteriormente pidiendo permiso al Hospital María Auxiliadora para la ejecución respectivo una vez obtenido el permiso se procedió a realizar las encuestas a los enfermeros(as).

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente se analizó describiendo de cada variable de la investigación, seguidamente se procesó los datos en el programa SPSS Versión 26 y empleando en el Microsoft Excel, donde fueron realizados las tablas y figuras de acuerdo a los objetivos generales y específicos.

3.7. Aspectos éticos

Está definida como la moralidad y la ética de personal enfermero enlazado con el proceder y los valores aprendidos, implica la necesidad y el beneficio de participar en la investigación respetando la privacidad individual de cada profesional, entre ellos están los principios éticos:

Beneficencia:

La naturaleza de enfermería como profesión del cuidado científico se sustenta en la mejora continua de los estilos de liderazgo para lograr el mejor desempeño, como tal la enfermera trabaja para mejorar la calidad de vida en todas las etapas de la vida.

No maleficencia

No se persuadió en perjuicio alguno a los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, se mantuvo a los enfermeros al margen de riesgos que pueda perjudicar el estudio de investigación, de ninguna manera afectó la salud física y mental de los participantes en la investigación.

Justicia

Los enfermeros y enfermeras que participaron, se empleó en función a la equidad y eficiencia, no se discriminó ni se excluyó socialmente respetando la autonomía de los participantes.

Autonomía

Los enfermeros(as) mantuvieron la libre determinación para participar en la investigación, permitiendo el permiso voluntariamente para la participación de dicha investigación.

IV. RESULTADOS

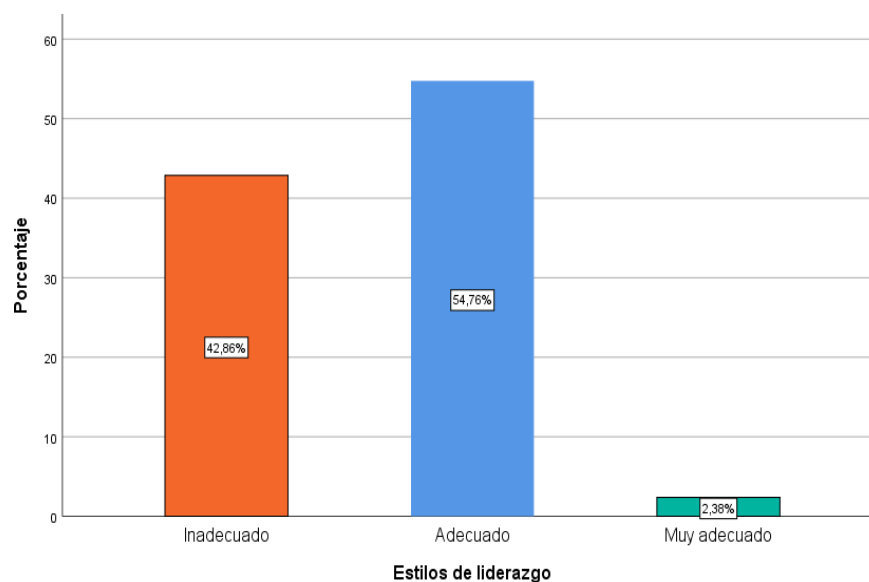
4.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE ESTILOS DE LIDERAZGO

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la variable estilos de liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	36	42,9	42,9	42,9
	Adecuado	46	54,8	54,8	97,6
	Muy adecuado	2	2,4	2,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario estilos de liderazgo.

Figura 1. Nivel de estilos de liderazgo en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022



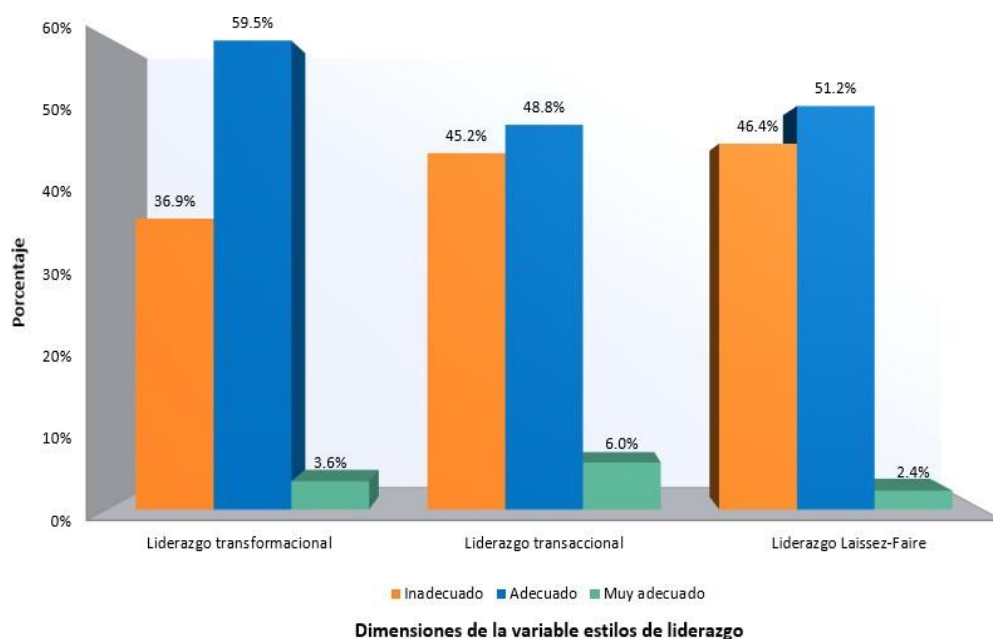
De la tabla 1 y figura 1 se observa que el 42.9% de los encuestados perciben que los estilos de liderazgo son de nivel inadecuado, mientras que el 54.8% refiere que el nivel es adecuado. Sin embargo, solo el 2.4% señala que los estilos de liderazgo son de nivel muy adecuado.

Tabla 2. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable estilos de liderazgo

	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Liderazgo transformacional	Inadecuado	31	36,9
	Adecuado	50	59,5
	Muy adecuado	3	3,6
Liderazgo transaccional	Inadecuado	38	45,2
	Adecuado	41	48,8
	Muy adecuado	5	6,0
Liderazgo Laissez-Faire	Inadecuado	39	46,4
	Adecuado	43	51,2
	Muy adecuado	2	2,4

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de las dimensiones estilos de liderazgo.

Figura 2. Nivel de estilos de liderazgo según dimensiones en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.



De la tabla 2 y figura 2 se observa que está en el nivel adecuado de los estilos de liderazgo que muestra el 59.5% (liderazgo transformacional), 48.8% (liderazgo transaccional), y con un 51.2% (liderazgo laissez-faire). Mientras que en cuanto al nivel inadecuado van desde 36.9% (liderazgo transaccional), 45.2% (liderazgo transformacional), hasta el 46.4% (liderazgo laissez-faire).

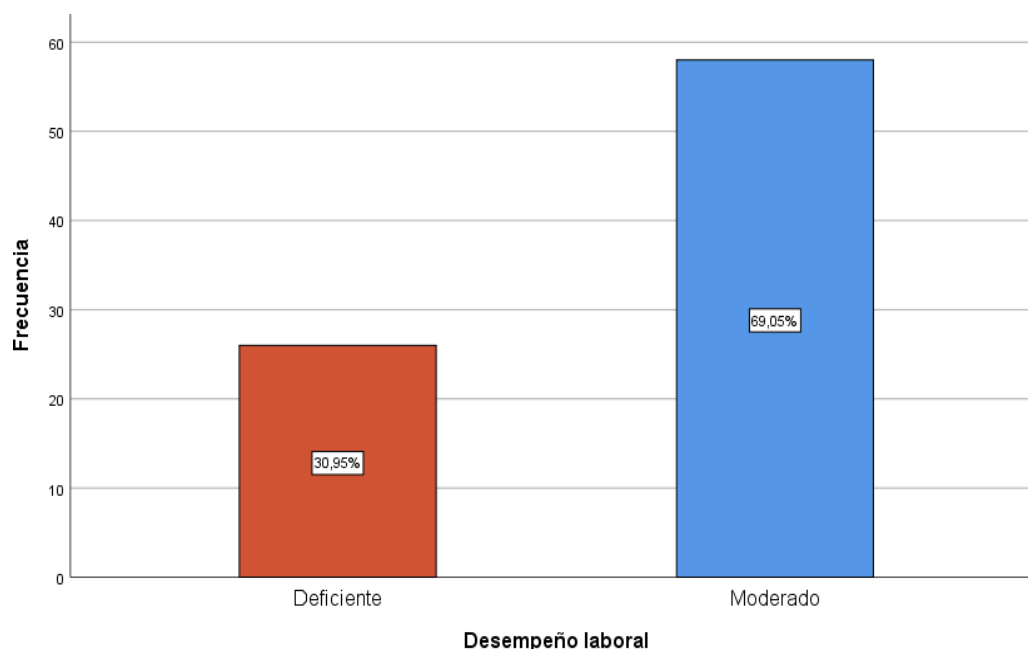
4.1.2 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 3. Distribución de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	31,0	31,0	31,0
	Moderado	58	69,0	69,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: Resultados de la aplicación desempeño laboral.

Figura 3. Nivel de desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022



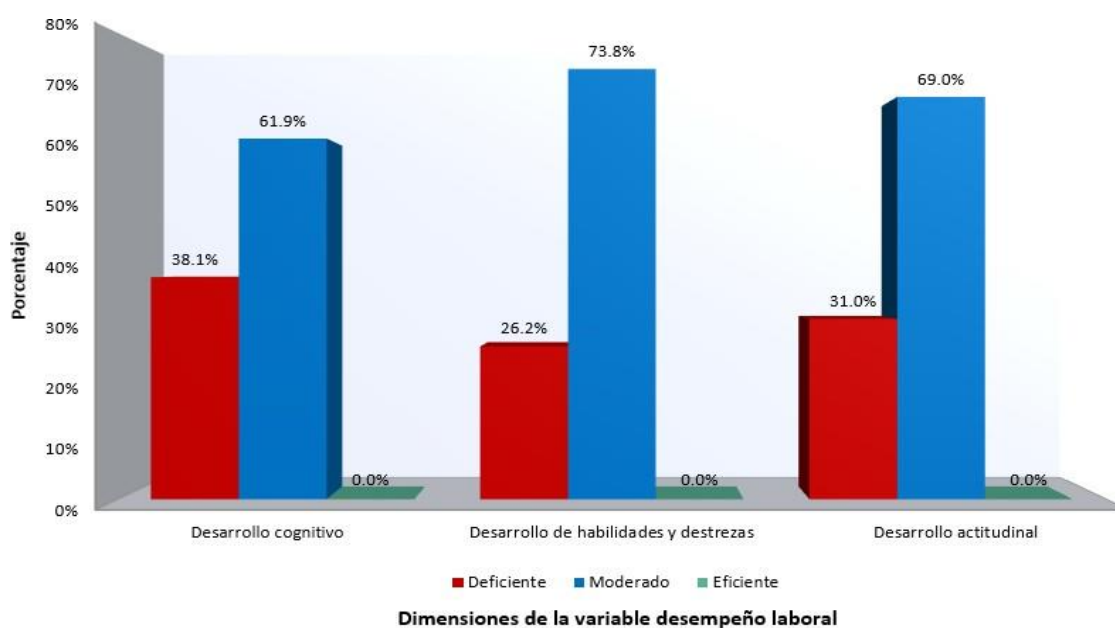
De la tabla 3 y figura 3 se observa que el 31.0% de las enfermeras encuestadas perciben que su nivel de desempeño laboral es deficiente, mientras que el 69.0% restante refiere que el nivel es moderado en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora,2022.

Tabla 4. Distribución de frecuencia de las dimensiones de desempeño laboral

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje valido
		(fi)	(%)
Desarrollo cognitivo	Deficiente	32	38,1
	Moderado	52	61,9
	Eficiente	0	0,0
Desarrollo de habilidades y destrezas	Deficiente	22	26,2
	Moderado	62	73,8
	Eficiente	0	0,0
Desarrollo actitudinal	Deficiente	26	31,0
	Moderado	58	69,0
	Eficiente	0	0,0

Fuente: Resultados de la aplicación de las dimensiones desempeño laboral.

Figura 4. Nivel de desempeño laboral según dimensiones en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora,202



En cuanto a las dimensiones de la variable desempeño laboral se observa que es de nivel moderado, tal es así que el 61.9% es de desarrollo cognitivo, mientras que el 73.8% habilidades y destrezas y un 69.0% desarrollo actitudinal. Sin embargo, el 38,1% perciben las enfermeras a un nivel deficiente a la dimensión desarrollo cognitivo, es así que el 26.2% se refiere habilidades y destrezas, y finalmente el 31.0% a la dimensión desarrollo actitudinal.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Prueba de hipótesis general

H₀: No existe una relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2022.

H₁: Existe una relación directa y significativa entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, en el año 2022

En cuanto al análisis estadístico de las variables y dimensiones, se tuvo en cuenta lo siguiente:

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman (Rho).

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo

Tabla 5: Coeficiente de correlación entre estilos de liderazgo y el desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	.774**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	84

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados se aprecian en la tabla 5, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .774 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre las variables, con lo cual se puede interpretar que una adecuada aplicación de los estilos de liderazgo existe la probabilidad de un eficiente desempeño laboral de las enfermeras.

4.2.2 Prueba de hipótesis específica

Tabla 6. Coeficiente de correlación entre estilos de liderazgo y las dimensiones del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.

		Desarrollo cognitivo	Desarrollo de habilidades y destrezas	Desarrollo actitudinal
Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación	,553**	,621**	,486**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	84	84	84

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman (.553) y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo. Así mismo, según el coeficiente Rho de Spearman (.621) y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y moderada entre los estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo de habilidades y destrezas. De igual

modo, existe una relación significativa, positiva y moderada (.486) entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en las enfermeras encuestadas que laboran en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora ,2022.

V. DISCUSION

Sabemos bien que en cada Institución hay diferentes maneras de líder, conforme se va desarrollando el desempeño laboral influyen de modo positivo, incluso de cada enfermero(a) realiza su función conforme a las motivaciones de líder, las competencias de cada uno de ellos.

En el objetivo general se estableció determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral, en base a ello se planteó la hipótesis general , en efecto se aplicó la correlación con Rho de Spearman, determinando con un valor de 0.774 lo que indica que es alta y positiva las variables demostrando la hipótesis alterna con un resultado moderado en 69% al mismo tiempo para Almeida, Pazzetto, Marosti, Silvia y Barboza ⁵ se correlacionó positivamente alta con 0,001 en cambio en López y Cjagua ¹¹ es directamente baja con un promedio de 0,001 a 0,007 y como resultado de nivel bajo de 33%, pero en Yucra ¹² hay un coeficiente de correlación de 0,773 y con un resultado de 77,3% entre las dos variables y en Carrasco ¹³ reflejó un coeficiente de correlación débil directa, positiva de 0,006. El buen desempeño indica que la atención debe ser de forma integral, en los que juega un papel importante los conocimientos, ya que el paciente es la razón de ser del trabajo del enfermero.

En el objetivo 1 se indagó por determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo, se realizó la hipótesis 1 para ver si hay relación, se aplicó Rho de Spearman y se encontró como resultado que existe relación cuyo valor fue 0, 553 que muestra que la correlación fue positiva y moderada, y con ello se corroboró la hipótesis alterna, rechazando así la hipótesis nula. Entonces en la dimensión desarrollo cognitivo en los resultados se tuvo un nivel moderado del 61,9%. Por su parte difiere con López y Cjagua¹¹ se correlacionó con 0,179 y un resultado de 27 % de nivel bajo, por otro lado, en Yucra¹² su coeficiente de correlación es de 0,716 y con un nivel moderado de 58,8%. Esta dimensión es muy importante ya que los profesionales de enfermería deben contar con los conocimientos adecuados y actualizados ya que tienen en sus manos vidas humanas y en la medida que estén preparados podrán realiza su trabajo de la mejor manera.

En el objetivo 2 se tuvo en cuenta determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo de habilidades y destrezas, en base al objetivo se planteó la hipótesis 2 que permitió buscar la relación, para ello la relación se llevó a cabo con la correlación de Rho de Spearman, que dio como resultado que si existe relación y el valor fue 0,621 que nos muestra que la relación es positiva y moderada, la que nos lleva a confirmar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula. En base a los resultados se encontró que la dimensión destrezas y habilidades el nivel fue moderado en 73,8%. Del mismo modo para López y Cjagua¹¹ se correlacionó con 0,006 y estuvo en el nivel bajo de 27%, en Yucra difiere un coeficiente de correlación de 0,770 cuyo nivel fue moderado en 58,8%, entonces decimos que para Chiavenato todas las personas manejan diferentes destrezas y habilidades, pero estas son las que conducen a la realización de las funciones efectivas porque usan los talentos con los que cuentan para el mejor desempeño de sus funciones.²¹

En el objetivo 3 el estudio se encaminó a determinar la relación de los estilos de liderazgo con la dimensión desarrollo actitudinal, en función a ello se planteó la hipótesis 3 para ver si existe dicha relación, se empleó la prueba Rho de Spearman y se encontró que si existe la relación que tuvo como resultado 0,486 que indica que es moderada y positiva, con ello se demostró la hipótesis alterna y rechazó la hipótesis nula. En relación a la dimensión desarrollo actitudinal se encontró que estuvo en el nivel moderado del 69%. Por su parte López y Cjagua¹¹ se correlacionó con un valor de 0,398 con un nivel bajo de 33 % así mismo en Yucra¹² su coeficiente de correlación fue de 0,952 y estuvo en nivel moderado de 52,0%. En el caso del profesional de enfermería para Chiavenato el actuar es fundamental, ya que el comportamiento de este profesional puede ayudar o desanimar al paciente, en ello priva mucho la experiencia.²¹

A través del trabajo se pudo analizar que en los centros de trabajo existen líderes de diferentes tipos, pero se pudo observar que el liderazgo transformacional es el más positivo ya que conduce a las personas a la motivación constante, a la innovación, al trabajo en equipo muy importante en todo tipo de organizaciones. En cuanto al desempeño laboral se considera que una persona que realiza un buen trabajo es

porque tiene conocimientos, ponen en práctica todas sus habilidades y además tiene una buena actitud con el paciente. Se espera que el presente trabajo sirva para aportar nuevos conocimientos a la investigación científica y a través de ello investigar más a fondo sobre las variables de estudio. El trabajo aporta instrumentos que pueden ser empleados en temas similares que están puestos a la investigación porque tiene validez y confiabilidad.

VI.CONCLUSIONES

Primera

Los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa, alta ($Rho = .774$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022; con lo cual la hipótesis general queda demostrada.

Segunda

Los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa, moderada ($Rho = .553$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión desarrollo cognitivo del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022; con lo cual la primera hipótesis específica queda demostrada.

Tercera

Los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa, moderada ($Rho = .621$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión desarrollo de habilidades y destrezas del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022; con lo cual la segunda hipótesis específica queda demostrada.

Cuarta

Los estilos de liderazgo se relacionan de manera directa, moderada ($Rho = .486$) y significativa ($p\text{-valor} = 0.05$) con la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2022; con lo cual la tercera hipótesis específica queda demostrada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera Al director del hospital considerar espacios de reunión para reflexionar sobre las tareas de liderazgo en los profesionales de enfermería que se encuentran en cargos directivos, con el fin de cambiar la visión con relación a la atención para alcanzar un liderazgo efectivo y el desempeño laboral sea mejor.

Segunda Que los jefes de cada área del hospital se preocupan por realizar convenios con diferentes entidades de formación en salud para que los profesionales de enfermería estén constantemente actualizados y puedan mejorar su desarrollo cognitivo y puedan tener un mejor desempeño laboral.

Tercera Que los jefes de cada área desarrollen talleres con especialistas del sector para fomentar el desarrollo de ciertas habilidades y destrezas que debe tener el profesional de enfermería para su mejor desempeño laboral.

Cuarta Que el jefe de personal organice con especialistas de coaching talleres de dominio de la inteligencia emocional para desarrollar mejor el aspecto actitudinal ante cualquier situación que se les presente y que ayude el desempeño laboral del personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Organización Mundial de la Salud(OMS). Situación de la Enfermería en el Mundo. [Online]; 2020 [cited 2021 abril 10]. Available from: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>.
2. Baldoví V. La falta de liderazgo, principal punto débil en las organizaciones. [Online]; 2017 [cited 2020 diciembre 10]. Available from: <https://dentaldoctorsinstitute.com/la-falta-de-liderazgo-principal-punto-debil-en-las-organizaciones/>.
3. Cassiani S, Ferreira U, Peduzzi M, Lejía C, Munar E. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Revista Panamericana de Salud Pública. 2020 mayo; [cited 2020 mayo 6]; 44(64). Available from:<https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>.
4. Lazo O, Santivañez A. Atención de salud con calidad. Primera ed. Servantes M, editor. Lima: Biblioteca Nacional del Perú; 2018. [Cited 2021 mayo 3]. Available From:<https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/abstract/?lang=es>.
5. Almeida A, Bernardes A, Pazetto A, Marosti C, Silvia G, Barboza A. Liderazgo y satisfacción laboral en el contexto del Servicio Móvil de Atención de Emergencia. Revista Latino- Americana de Enfermagem. 2020 enero; [Cited 2021 noviembre 10]; 28(01). Available From: <https://cmplima.org.pe/wp-content/uploads/2018/06/Libro-Atencion-salud-calidad.pdf>.

6. Alvarado C, Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil. [Online]; 2019 [cited 2020 enero 17]. Available from: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>.
7. Muñoz C. Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile. [Online]; 2019 [cited 2020 septiembre 13]. Available from: <https://www.tdx.cat/handle/10803/668315#page=99>.
8. Garijo de la cruz E. Estilos de liderazgo y gestión de admisión y enfermería del Centro de Salud 3 de la dirección distrital de Salud 09D05. [Online]; 2017 [cited 2018 Mayo 29]. Available from: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/26121>.
9. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores públicos o privados en Temuco, Chile, 2015. Revista Aquichan. 2017 enero; [Cited 2021 abril 26]; 17(3). Available from: <https://doi.org/10.5294/aqui.2017.17.1.7>.
10. Quispe L, Huarca Y. Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca. Revista científica de la ciencia de la salud. 2019 agosto; [citado 12 de agosto de 2022]; 13(1). Available from: <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>.
11. López R, Cjahuá Z. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. [Online]; 2018 [cited 2019 julio 17]. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3555>.

12. Yucra P. Liderazgo y desempeño laboral de Funcionarios del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay. [Online]; 2018 [cited 2019 febrero 26]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28132>.
13. Carrasco N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo. [Online]; 2020 [cited 2021 setiembre 5]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>.
14. Roca D. Estilo de Liderazgo de Enfermería desde la Percepción de los Profesionales de Enfermería. Hospital Víctor Ramos. [Online].; 2017 [cited 2018 noviembre 16.] Available from: http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8836/Tesis_59974.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
15. Barría P. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. Revista CuidArte. 2020 noviembre; [cited 2020 diciembre 3]; 9(48-56). Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>.
16. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. [Online].; 2021 [cited 2022 enero 22]. Available from: <https://dle.rae.es/liderazgo?m=form2>.
17. Collantes A, Villanueva M. Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA). 2018 noviembre; [cited 2019 agosto 20]; 18(13). Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6448202>.

18. De León P. Liderazgo y empoderamiento. [Online].; 2018 [cited 2019 mayo 13]. Available from: https://clasev.com/pluginfile.php/21092/mod_resource/content/1/DeLeon-Pablo.pdf.
19. Cruz Y. Estilos de liderazgo en profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Antonio Lorena-Cusco. [Online].; 2018 [cited 2019 Diciembre 3]. Available from: <https://repositorio.uandina.edu.pe/discover>.
20. Herrera K, Ruiz E. Importancia del liderazgo dentro de las organizaciones. [Online].; 2017 [cited 2018 mayo 24]. Available from: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7060/4/2017_importancia_liderazgo_organizaciones.pdf.
21. Valbuena L, Ruiz M, Páez A. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. Aquichan. 2021 julio;[cited 27 de agosto del 2022];21(2). Available from: <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>
22. Rodríguez E. Las principales teorías del liderazgo. [Online]; 2018 [cited 2020 octubre 20]. Available from: <https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>.
23. Castillo A, Lozano S. El Comportamiento Organizacional en el área de producción de una empresa editoría -Lima. [Online]; 2018 [cited 2019 abril 13]. Available from: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5422/EI%20comportamiento%20Organizacional%20en%20el%20area%20de%20produccion%20C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

24. Chiavenato I. Administración de recursos Humanos I. quinta ed. Solano L, editor. Colombia: Nómós S.A; 2012. [cited 2021 junio 15] Available from: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf.
25. Duque K. Rol del profesional de enfermería en seguridad y salud en el trabajo, innovando en cuidado. [Online]; 2019 [cited 2020 enero 1]. Available from: <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/1668/Rol;jsessionid=D3282CEDEC859792CDAA52AE4CAB2ABC?sequence=1>.
26. Sánchez J, Aguayo C, Cabrera L. Desarrollo del conocimiento de enfermería, en busca del cuidado profesional. Relación con la teoría crítica. Revista Cubana de Enfermería. 2017 septiembre; [cited 27 agosto 2022]; 33(3). Available from: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2091>.
27. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. Archivos de medicina. 2020 Diciembre; [cited 15 agosto 2022], 20(1); Available from: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>.
28. Pacheco G. Proceso de adaptación en prácticas clínicas en estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. [Online].; 2018 [cited 2019 febrero 27]. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8129>.
29. Vega M, Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. La

Investiga. 2020 Diciembre; [cited 2021 marzo 28]; 7(2).Avaialable From:<http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>.

30. Hernández S, Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Revista Universitaria Digital de Ciencia Sociales. 2018 Febrero; [cited 2019 Abril 20];12(4).Avaialable from: <http://Articulos/SampieriLasRutas.pdf>.
31. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. [Online].; 2018 [cited 2019 Diciembre 31]. Avaialable from: <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/handle/21000/15424>.
32. Gamboa M. Estadística aplicada a la investigación educativa. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2017 octubre; [cited 2019 noviembre 15];2(5).
Avaialable from:<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/427>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022? Problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y la dimensión	Objetivo general: Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021 Objetivos específicos (a) Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.	Hipótesis general: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022. Hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo cognitivo del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022. b) Existe relación significativa entre los estilos de	Variable 1: Estilos de liderazgo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Liderazgo Transformacional	-Promueve participación creativa -Cree en los miembros del equipo -Se preocupa por los demás -Establece vínculos personales con cada miembro -Motiva a su equipo -Inspira a los miembros de su equipo -No teme afrontar riesgos	1 -11	Ordinal Escala de likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Muy adecuado (84-115) Adecuado (54-83) Inadecuado (23-53)
Liderazgo Transaccional	-Interacción entre líder y seguidor -Administración o dirección por excepción -Dirección por excepción	12-19					
Liderazgo Laizes-Faire	-Eluden responsabilidades de supervisión -No confían en su capacidad de dirigir -No establecen metas claras -No ayudan a tomar decisiones	20-23					

<p>habilidades y destrezas del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022?</p>	<p>b) Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la dimensión habilidades y destrezas del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.</p>	<p>liderazgo y la dimensión habilidades y destrezas del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y la dimensión desarrollo actitudinal del desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--

Variable 2: Desempeño laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desarrollo cognitivo	Conocimiento Capacitación Toma de decisiones Innovación Aportes técnicos	1-8	Ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre	Alta (103-110) Regular (66-102) Baja (22-65)
			Desarrollo de habilidad y destreza	Secuencia procedimental Organización Subordinación Trabajo en equipo Accesibilidad	9-18		
			Desarrollo actitudinal	Practica de valores Iniciativa Compromiso con objetivos cooperación Manejo emocional	19-22		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable 1: Estilos de liderazgo

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
V1: estilos de liderazgo	El estilo de liderazgo hace referencia al comportamiento seguido por el líder, la capacidad que lleva un líder de percibir hacia los demás para si lograr metas que se proponga cada persona	Entre las dimensiones están el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire	Liderazgo Transformacional	<ul style="list-style-type: none"> -Promueve participación creativa -Cree en los miembros del equipo -Se preocupa por los demás -Establece vínculos personales con cada miembro -Motiva a su equipo -Inspira a los miembros de su equipo -No teme afrontar riesgos 	1,2,3, 4,5,6, 7,8,9, 10,11	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy adecuado (84-115) Adecuado (54-83) Inadecuado (23-53)
			Liderazgo Transaccional	<ul style="list-style-type: none"> -Interacción entre líder y seguidor -Administración o dirección por excepción -Dirección por excepción 	12,13, 14, 15,16, 17, 18,19		
			Liderazgo Laizzes-Faire	<ul style="list-style-type: none"> -Eluden responsabilidades de supervisión -No confían en su capacidad de dirigir -No establecen metas claras -No ayudan a tomar decisiones 	20,21, 22,23		

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
V2: Desempeño laboral	se considera que es la capacidad que desarrolla una persona para alcanzar la eficacia y la eficiencia en una institución y estará en función a las competencias que desarrollan pueden ser cognitivas, procedimentales o actitudinales	Se aplicará un cuestionario que contenga las dimensiones Desarrollo cognitivo, desarrollo de habilidad y destreza y desarrollo actitudinal Los cuáles serán calificados como desempeño laboral alta, desempeño regular y desempeño laboral baja. Constituido por 28 ítems.	Desarrollo cognitivo Desarrollo de habilidad y destreza Desarrollo actitudinal	Conocimiento Capacitación Toma de decisiones Innovación Aportes técnicos Secuencia procedimental Organización Subordinación Trabajo en equipo Accesibilidad Practica de valores Iniciativa Compromiso con objetivos cooperación Manejo emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8. 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18. 19, 20, 21, 22.	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alta (103-110) Regular (66-102) Baja (22-65)

Anexo 3: Instrumento de la variable 1: Estilos de liderazgo

El presente instrumento tiene como propósito recoger información referente a los estilos de liderazgo, el cuestionario responde a la necesidad de la variable en estudio y sus dimensiones.

Instrucciones: Estimado Licenciados en Enfermería, estoy realizando un trabajo de investigación por lo que les solicito se sirva marcar con una (X) una de las alternativas del presente cuestionario de acuerdo a su percepción. Las respuestas serán confidenciales y de forma anónima lo único que lo pedimos es contestar con mucha, objetividad, responsabilidad y sinceridad. Agradezco por anticipado su apoyo y participación.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Liderazgo transformacional					
1	Usted fomenta el aporte de ideas en el servicio.					
2	Usted participa de manera creativa en el trabajo diario.					
3	Usted cree en la capacidad y competencia de los miembros de su equipo trabajo.					
4	Usted tiene buena comunicación con los miembros de su equipo de trabajo.					
5	Usted cree ser empático o empática con sus compañeros de trabajo.					
6	Usted toma la iniciativa de establecer las relaciones interpersonales con los integrantes de su equipo.					
7	Usted conoce a los integrantes de su equipo.					
8	Usted sabe como motivar a sus compañeros de trabajo.					
9	Usted percibe que es su fuente de inspiración para sus compañeros.					
10	Usted reconoce las necesidades de insumos de sus compañeros de trabajo.					
11	Usted se adapta a los cambios del sistema de trabajo					

	que surgen en el servicio.					
	Dimensión 2: Liderazgo transaccional	1	2	3	4	5
12	Usted percibe que existe buena relación entre el jefe y los enfermeros del servicio.					
13	Usted afronta personalmente las situaciones de conflicto que se generan en el servicio.					
14	Usted como profesional asume el liderazgo y brinda seguridad a sus compañeros de trabajo.					
15	Usted considera que el líder tiene que ser tolerante ante la incertidumbre en el trabajo.					
16	Usted cree que el líder cuando se equivoca debe tener acciones correctivas.					
17	Usted cree que el líder interviene en monitorear el desempeño de trabajo de sus enfermeros.					
18	Usted considera que el líder reconoce las fallas o errores en sus compañeros de trabajo y toma acciones correctivas.					
19	Usted considera que el líder debe ser amable al momento de corregir los errores de sus compañeros de trabajo.					
	Dimensión 3: Liderazgo Laissez-Faire	1	2	3	4	5
20	Usted cree que existe responsabilidad de los jefes o supervisores en el cumplimiento de las metas.					
21	Usted tiene confianza en la capacidad del jefe del servicio para dirigir.					
22	Usted cree y conoce que las metas institucionales son claras.					
23	Usted ayuda a sus compañeros de trabajo a tomar decisiones.					

Instrumento de la variable 2: Desempeño laboral

El presente instrumento tiene como finalidad de recolectar información pertinente relacionada al desempeño laboral.

Instrucciones: Estimados Licenciados de enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, tenga a bien marcar una de las alternativas de los ítems que se presenta en el siguiente cuestionario. Los mismos serán anónimas y confidenciales que solo tiene el interés del estudio. Agradezco por anticipado su colaboración.

- Nunca (1)
- Casi nunca (2)
- A veces (3)
- Casi siempre (4)
- Siempre (5)

Nº	ÍTEMS	VALORES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: DESARROLLO COGNITIVO						
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos.					
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.					
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación.					
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico..					
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.					

6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme.					
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.					
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.					
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZAS						
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo.					
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral..					
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo.					
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo.					
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.					
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada.					
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad.					
16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio.					
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.					

18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.					
Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL						
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.					
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa.					
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional.					
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.					

Anexo 4: Base de datos

Encuestado	Variable 1: Estilos de liderazgo																						
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23
Participante 1	3	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	4	4	3	2	2	4	4	4	2	4	3	3
Participante 2	2	2	1	5	5	1	2	4	3	2	3	2	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4
Participante 3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	3	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4
Participante 4	3	5	2	4	5	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4
Participante 5	2	2	2	2	2	2	2	4	1	5	3	5	3	1	2	1	3	3	3	3	2	2	2
Participante 6	3	4	4	4	3	4	2	3	1	3	2	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3
Participante 7	2	1	1	4	1	3	2	2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3
Participante 8	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
Participante 9	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	2	1	3	2
Participante 10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
Participante 11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
Participante 12	5	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1
Participante 13	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3
Participante 14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3
Participante 15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
Participante 16	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
Participante 17	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2
Participante 18	5	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1
Participante 19	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2
Participante 20	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1
Participante 21	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
Participante 22	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3
Participante 23	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2
Participante 24	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
Participante 25	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2

$\sum_{i=1}^{23} It_i$
69
65
68
73
57
75
61
60
57
110
75
66
73
62
60
61
42
53
48
46
49
49
58
53
61
39
79
70
37
56

D1	D2	D3	V1
30	27	12	69
30	22	13	65
29	26	13	68
38	23	12	73
27	21	9	57
33	30	12	75
27	23	11	61
28	21	11	60
29	20	8	57
53	39	18	110
37	26	12	75
38	21	7	66
33	30	10	73
30	21	11	62
29	21	10	60
28	22	11	61
23	13	6	42
32	16	5	53
24	18	6	48
19	17	10	46
28	14	7	49
21	18	10	49
31	20	7	58
28	17	8	53
35	18	8	61
18	15	6	39
37	29	13	79
39	21	10	70
20	11	6	37
29	19	8	56

Participante 31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4
Participante 32	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	
Participante 33	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
Participante 34	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 35	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3
Participante 36	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Participante 37	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2
Participante 38	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2
Participante 39	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1
Participante 40	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2
Participante 41	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3
Participante 42	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
Participante 43	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
Participante 44	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2
Participante 45	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
Participante 46	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2
Participante 47	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2
Participante 48	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5
Participante 49	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
Participante 50	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3
Participante 51	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
Participante 52	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3
Participante 53	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2
Participante 54	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2
Participante 55	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1
Participante 56	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3
Participante 57	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2
Participante 58	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2
Participante 59	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
Participante 60	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3

79
54
61
47
62
33
45
47
55
36
67
63
50
66
61
53
46
98
74
73
63
62
42
50
48
50
58
62
41
70

39	29	11	79
25	21	8	54
31	19	11	61
22	17	8	47
30	24	8	62
18	11	4	33
21	16	8	45
22	14	11	47
26	21	8	55
17	14	5	36
35	24	8	67
32	20	11	63
29	15	6	50
34	21	11	66
29	21	11	61
22	18	13	53
22	16	8	46
45	35	18	98
37	26	11	74
33	30	10	73
30	22	11	63
29	22	11	62
23	13	6	42
26	18	6	50
21	17	10	48
22	18	10	50
31	20	7	58
35	19	8	62
20	15	6	41
39	21	10	70

Participante 66	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	
Participante 67	5	2	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2
Participante 68	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2
Participante 69	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3
Participante 70	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2
Participante 71	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3
Participante 72	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2
Participante 73	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Participante 74	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2
Participante 75	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3
Participante 76	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1
Participante 77	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4
Participante 78	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2
Participante 79	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
Participante	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2

45
50
41
68
52
49
52
56
41
65
44
77
54
49
60
50
47
40
66

21	16	8	45
24	15	11	50
19	16	6	41
35	24	9	68
27	18	7	52
22	18	9	49
27	17	8	52
31	16	9	56
18	14	9	41
36	19	10	65
24	12	8	44
42	21	14	77
26	19	9	54
24	17	8	49
29	23	8	60
22	16	12	50
23	17	7	47
21	13	6	40
34	21	11	66

57.66667

Encuestado	Variable 2: Desempeño laboral																					
	lt 1	lt 2	lt 3	lt 4	lt 5	lt 6	lt 7	lt 8	lt 9	lt 10	lt 11	lt 12	lt 13	lt 14	lt 15	lt 16	lt 17	lt 18	lt 19	lt 20	lt 21	lt 22
Participante 1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
Participante 2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2
Participante 3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Participante 4	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Participante 5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 6	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
Participante 7	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
Participante 8	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1
Participante 9	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2
Participante 10	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3
Participante 11	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
Participante 12	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
Participante 13	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
Participante 14	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
Participante 15	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
Participante 16	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2
Participante 17	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
Participante 18	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
Participante 19	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
Participante 20	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2
Participante 21	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3
Participante 22	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
Participante 23	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
Participante 24	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2
Participante 25	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
Participante 26	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
Participante 27	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
Participante 28	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3
Participante 29	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
Participante 30	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2

22
\diamond / t_i
$\equiv 1$

	D1	D2	D3	V2
55	20	25	10	55
53	20	23	10	53
55	21	24	10	55
58	19	27	12	58
53	22	23	8	53
60	21	28	11	60
55	21	24	10	55
56	22	26	8	56
55	20	26	9	55
70	27	32	11	70
55	18	26	11	55
56	20	25	11	56
55	22	24	9	55
54	21	25	8	54
53	17	25	11	53
55	19	26	10	55
51	18	23	10	51
55	20	26	9	55
47	17	20	10	47
49	17	24	8	49
50	17	24	9	50
53	20	23	10	53
56	19	26	11	56
46	18	20	8	46
49	16	25	8	49
50	18	23	9	50
59	20	28	11	59
55	19	26	10	55
49	18	21	10	49
59	21	28	10	59

Participante 31	2	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3
Participante 32	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 33	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
Participante 34	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
Participante 35	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
Participante 36	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	2	1	1	3
Participante 37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 38	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3
Participante 39	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
Participante 40	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3
Participante 41	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
Participante 42	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2
Participante 43	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
Participante 44	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3
Participante 45	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
Participante 46	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
Participante 47	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
Participante	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3

62
52
56
52
55
46
45
51
53
45
54
51
53
52
54
51
50
63
54
56
53
56
43
54

25	27	10	62
22	22	8	52
21	27	8	56
20	23	9	52
19	26	10	55
18	21	7	46
16	21	8	45
17	22	12	51
20	25	8	53
17	20	8	45
19	25	10	54
19	22	10	51
19	25	9	53
18	22	12	52
19	25	10	54
21	22	8	51
16	24	10	50
22	29	12	63
20	24	10	54
20	26	10	56
20	25	8	53
21	25	10	56
15	18	10	43
19	26	9	54

Participante 55	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2
Participante 56	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 57	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
Participante 58	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
Participante 59	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Participante 60	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
Participante 61	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2
Participante 62	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
Participante 63	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
Participante 64	3	2	3	2	5	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
Participante 65	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 66	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3
Participante 67	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3
Participante 68	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 69	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3
Participante 70	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2
Participante 71	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2
Participante 72	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
Participante 73	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
Participante 74	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	1	2
Participante 75	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
Participante 76	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1
Participante 77	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
Participante 78	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	2	3
Participante 79	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2
Participante 80	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2
Participante 81	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2
Participante 82	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2
Participante 83	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
Participante 84	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1

49
43
54
55
47
52
48
56
54
53
48
47
54
48
55
52
49
48
53
47
52
47
58
50
52
48
52
50
56

17	24	8	49
15	20	8	43
19	25	10	54
19	26	10	55
17	22	8	47
18	24	10	52
17	21	10	48
20	26	10	56
20	24	10	54
22	23	8	53
18	22	8	48
19	21	7	47
19	23	12	54
18	22	8	48
20	25	10	55
21	22	9	52
17	24	8	49
18	21	9	48
17	25	11	53
14	26	7	47
20	23	9	52
20	21	6	47
21	26	11	58
16	23	11	50
17	27	8	52
19	24	9	52
17	21	10	48
19	24	9	52
18	23	9	50
22	26	8	56

52.57143

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Estilos de liderazgo

Elementos muestrales	Variable 1: Estilos de liderazgo																						
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23
Encuestado 1	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3
Encuestado 2	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2
Encuestado 3	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1
Encuestado 4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2
Encuestado 5	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
Encuestado 6	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5		3	5	5	1	2	5
Encuestado 7	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3
Encuestado 8	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
Encuestado 9	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3
Encuestado 10	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4
Encuestado 11	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2
Encuestado 12	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3
Encuestado 13	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Encuestado 14	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3
Encuestado 15	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1
Encuestado 16	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2
Encuestado 17	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2
Encuestado 18	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1
Encuestado 19	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2
Encuestado 20	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
	1.53	0.85	0.64	0.85	1.19	1.49	1.19	0.69	1.24	1.24	0.75	1.19	0.59	1.09	0.86	1.13	0.55	0.73	1.23	0.96	0.96	0.53	1.01

Sumatoria de las varianzas de los items ΣS_i^2 : 22.5
 La varianza de la suma de los items S_T^2 : 179
 Número de items K: 23

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.914

Variable 2: Desempeño laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Desempeño laboral																					$\sum It$		
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21		It 22	
Encuestado 1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	42
Encuestado 2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	75
Encuestado 3	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	53
Encuestado 4	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45
Encuestado 5	5	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	62
Encuestado 6	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	43
Encuestado 7	5	2	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	48
Encuestado 8	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	39
Encuestado 9	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	65
Encuestado 10	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	50
Encuestado 11	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	46
Encuestado 12	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	50
Encuestado 13	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	54
Encuestado 14	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	39
Encuestado 15	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	62
Encuestado 16	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	43
Encuestado 17	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	73
Encuestado 18	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	52
Encuestado 19	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	47
Encuestado 20	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	2	45
	1.53	1.36	0.66	0.74	0.96	1.3	1.11	0.79	0.95	0.81	0.44	1.4	0.65	0.86	0.51	0.66	0.73	0.71	0.75	0.45	0.83	0.63		106.228

Sumatoria de las varianzas de los items ΣSi^2 : 18.8
 La varianza de la suma de los items S_T^2 : 106
 Número de items **K**: 22

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.862

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Usted fomenta el aporte de ideas en el servicio	✓		✓		✓		
2	Usted participa de manera creativa en el trabajo diario	✓		✓		✓		
3	Usted cree en la capacidad y competencia de los miembros de su equipo trabajo	✓		✓		✓		
4	Usted tiene buena comunicación con los miembros de su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
5	Usted cree ser empático o empática con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	Usted toma la iniciativa de establecer las relaciones interpersonales con los integrantes de su equipo	✓		✓		✓		
7	Usted conoce a los integrantes de su equipo	✓		✓		✓		
8	Usted sabe cómo motivar a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
9	Usted percibe que es su fuente de inspiración para sus compañeros	✓		✓		✓		
10	Usted reconoce las necesidades de insumos de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
11	Usted se adapta a los cambios del sistema de trabajo que surgen en el servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional							
12	Usted percibe que existe buena relación entre el jefe y los enfermeros del servicio	✓		✓		✓		
13	Usted afronta personalmente las situaciones de conflicto que se generan en el servicio	✓		✓		✓		
14	Usted como profesional asume el liderazgo y brinda seguridad a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Usted considera que el líder tiene que ser tolerante ante la incertidumbre en el trabajo	✓		✓		✓		
16	Usted cree que el líder cuando se equivoca debe tener acciones correctivas	✓		✓		✓		

17	Usted cree que el líder interviene en monitorear el desempeño de trabajo de sus enfermeros	✓		✓		✓	
18	Usted considera que el líder reconoce las fallas o errores en sus compañeros de trabajo y toma acciones correctivas	✓		✓		✓	
19	Usted considera que el líder debe ser amable al momento de corregir los errores de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez-Faire							
20	Usted cree que existe responsabilidad de los jefes o supervisores en el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓	
21	Usted tiene confianza en la capacidad del jefe del servicio para dirigir	✓		✓		✓	
22	Usted cree y conoce que las metas institucionales son claras	✓		✓		✓	
23	Usted ayuda a sus compañeros de trabajo a tomar decisiones	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg): Dionicio panciano Ana piniña DNI: 10090028

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de Servicios de Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de Mayo del 20 22

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Ana P. Piniña
 ANA P. PINIÑA
 ENFERMERA ASISTENCIAL
 CEP: 88888 - REC 1576
 REM 113P

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo cognitivo							
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de habilidades y destrezas							
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad.	✓		✓		✓		

16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓		✓		✓	
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓	
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: desarrollo actitudinal							
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.	✓		✓		✓	
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓		✓		✓	
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓		✓		✓	
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dionicio ponciano Ana pinina DNI: 10090028

Especialidad del validador: Maestra en Gestión de Servicios de Salud.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión

..... 19 de Mayo del 20.22

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Dionicio Ponciano
 ANA P. DIONICIO PONCIANO
 ENFERMERA ASISTENCIAL
 CEP. 68606 - REE 15789
 REM 1138

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Usted fomenta el aporte de ideas en el servicio	✓		✓		✓		
2	Usted participa de manera creativa en el trabajo diario	✓		✓		✓		
3	Usted cree en la capacidad y competencia de los miembros de su equipo trabajo	✓		✓		✓		
4	Usted tiene buena comunicación con los miembros de su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
5	Usted cree ser empático o empática con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	Usted toma la iniciativa de establecer las relaciones interpersonales con los integrantes de su equipo	✓		✓		✓		
7	Usted conoce a los integrantes de su equipo	✓		✓		✓		
8	Usted sabe cómo motivar a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
9	Usted percibe que es su fuente de inspiración para sus compañeros	✓		✓		✓		
10	Usted reconoce las necesidades de insumos de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
11	Usted se adapta a los cambios del sistema de trabajo que surgen en el servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional							
12	Usted percibe que existe buena relación entre el jefe y los enfermeros del servicio	✓		✓		✓		
13	Usted afronta personalmente las situaciones de conflicto que se generan en el servicio	✓		✓		✓		
14	Usted como profesional asume el liderazgo y brinda seguridad a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Usted considera que el líder tiene que ser tolerante ante la incertidumbre en el trabajo	✓		✓		✓		
16	Usted cree que el líder cuando se equivoca debe tener acciones correctivas	✓		✓		✓		

17	Usted cree que el líder interviene en monitorear el desempeño de trabajo de sus enfermeros	✓		✓		✓	
18	Usted considera que el líder reconoce las fallas o errores en sus compañeros de trabajo y toma acciones correctivas	✓		✓		✓	
19	Usted considera que el líder debe ser amable al momento de corregir los errores de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez-Faire							
20	Usted cree que existe responsabilidad de los jefes o supervisores en el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓	
21	Usted tiene confianza en la capacidad del jefe del servicio para dirigir	✓		✓		✓	
22	Usted cree y conoce que las metas institucionales son claras	✓		✓		✓	
23	Usted ayuda a sus compañeros de trabajo a tomar decisiones	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr(Mg): Luzán Rodríguez Hónica Karina DNI: 32951237

Especialidad del validador: Ciencias en Enfermería

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

..... 17 de Mayo del 2022

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 LIC. KARINA LUZAN RODRIGUEZ
 ENFERMERA SUPERVISORA
 CEP 30015
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo cognitivo							
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de habilidades y destrezas							
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad.	✓		✓		✓		

16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓		✓		✓	
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.	✓		✓		✓	
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: desarrollo actitudinal							
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.	✓		✓		✓	
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓		✓		✓	
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓		✓		✓	
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Luzm Rodríguez Mónica Karina DNI: 32951237

Especialidad del validador: Ciencias en Enfermería

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

son suficientes para medir la dimensión

..... 17 de Mayo del 20

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 LIC. KARINA MONTES RODRIGUEZ
 ENFERMERA SUPERVISORA
 CEP. 30011
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESTILOS DE LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional							
1	Usted fomenta el aporte de ideas en el servicio	✓		✓		✓		
2	Usted participa de manera creativa en el trabajo diario	✓		✓		✓		
3	Usted cree en la capacidad y competencia de los miembros de su equipo trabajo	✓		✓		✓		
4	Usted tiene buena comunicación con los miembros de su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
5	Usted cree ser empático o empática con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
6	Usted toma la iniciativa de establecer las relaciones interpersonales con los integrantes de su equipo	✓		✓		✓		
7	Usted conoce a los integrantes de su equipo	✓		✓		✓		
8	Usted sabe cómo motivar a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
9	Usted percibe que es su fuente de inspiración para sus compañeros	✓		✓		✓		
10	Usted reconoce las necesidades de insumos de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
11	Usted se adapta a los cambios del sistema de trabajo que surgen en el servicio.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Usted percibe que existe buena relación entre el jefe y los enfermeros del servicio	✓		✓		✓		
13	Usted afronta personalmente las situaciones de conflicto que se generan en el servicio	✓		✓		✓		
14	Usted como profesional asume el liderazgo y brinda seguridad a sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
15	Usted considera que el líder tiene que ser tolerante ante la incertidumbre en el trabajo	✓		✓		✓		
16	Usted cree que el líder cuando se equivoca debe tener acciones correctivas	✓		✓		✓		

17	Usted cree que el líder interviene en monitorear el desempeño de trabajo de sus enfermeros	✓		✓		✓	
18	Usted considera que el líder reconoce las fallas o errores en sus compañeros de trabajo y toma acciones correctivas	✓		✓		✓	
19	Usted considera que el líder debe ser amable al momento de corregir los errores de sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Liderazgo Laissez-Faire							
20	Usted cree que existe responsabilidad de los jefes o supervisores en el cumplimiento de las metas	✓		✓		✓	
21	Usted tiene confianza en la capacidad del jefe del servicio para dirigir	✓		✓		✓	
22	Usted cree y conoce que las metas institucionales son claras	✓		✓		✓	
23	Usted ayuda a sus compañeros de trabajo a tomar decisiones	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Esta en condiciones de ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: Alvizuri Gomez Edgar Lucas DNI. 15428474

Especialidad del validador. Metodologo, Enfermero en Cuidados Intensivos

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Mayo del 22

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
 Dr. EDGAR L. ALVIZURI GÓMEZ
 ENFERMERO SUPERVISOR
 CEP. 16158 REE. 1648 REM 619 - RED 68

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Desarrollo cognitivo							
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo de habilidades y destrezas							
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad.	✓		✓		✓		

16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓	✓	✓		
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.	✓	✓	✓		
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.	✓	✓	✓		
DIMENSIÓN 3: desarrollo actitudinal						
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.	✓	✓	✓		
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓	✓	✓		
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓	✓	✓		
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Alvizuri Gomez Edgar Lucas DNI: 15428474

Especialidad del validador: Metodologo, Enfermero en Cuidados Intensivos

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de Mayo del 20

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
Dr. EDGAR L. ALVIZURI GÓMEZ
 ENFERMERO SUPERVISOR
 CEP. 10158 REE 1840 REM 619 - RED 58

Firma del Experto Informante.

Anexo 6: Permiso para la investigación



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 14 de junio de 2022

Señor(a)

DR. LUIS ENRIQUE VIZCARRA JARA

Director General del Hospital María Auxiliadora- San Juan de Miraflores

Presente.

**Asunto: Solicito autorizar la ejecución de
Proyecto de investigación de Enfermería**

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mio propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que los Bachilleres de enfermería, **Espinoza Ramos Mary Soledad con DNI 45129958** y **Pacheco Ruiz Maribi Dallane con DNI 70764018** del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, pueda ejecutar su investigación titulada: **"Estilos de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2022"** en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

SUSANA FLORIO PIZARRO
COORD. NACIONAL DE INVESTIGACIÓN
ESUELA DE ENFERMERIA

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe

FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Sr. (a). Enfermera del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, en esta oportunidad se está realizando un trabajo de investigación titulada: “ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA, 2022” elaborado por las Bachilleres en Enfermería ESPINOSA RAMOS, SOLEDAD MARY (0000-0003-0052-1415) y Pacheco Ruiz, Maribi Dallane (0000-0003-0203-6915). Por tal motivo solicité su participación, este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán confidenciales y se respetará si desea en algún momento desea retirarse en el transcurso de las preguntas elaboradas de la investigación. Por medio de este documento estando de acuerdo entre las participantes, otorgo mi consentimiento informado para realizar dichas preguntas.

San Juan de Miraflores, 17 de junio del 2022.

Firma o Huella del participante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALLE SAMANIEGO INGRID, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "ESTILOS DE LIDERAZGO Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARIA AUXILIADORA,2022.", cuyos autores son PACHECO RUIZ MARIBI DALLANE, ESPINOZA RAMOS MARY SOLEDAD, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 05 de Abril del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALLE SAMANIEGO INGRID DNI: 20100772 ORCID: 0000-0003-3208-7107	Firmado electrónicamente por: ICALLES el 13-04- 2023 10:23:23

Código documento Trilce: TRI - 0540681