



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del
área Uci de un hospital nacional, Junín 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Alcantara Chavarria, Carhol Shirley (orcid.org/0000-0001-9004-9139)

ASESOR:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA:

A Dios por mi vida, familia y oportunidades.

A mis padres, por su ejemplo, sacrificio y esperanza... ¡mis raíces y vida!

A mi madre Ana Chavarria por su gran amor, sacrificio y esperanza ... ¡todo se lo debo a ella!

A mi esposo por su amor, dedicación y solidaridad ... ¡mi inspiración!

A mis hijas por su compañía... ¡mi gran motivación!

AGRADECIMIENTO:

Mis agradecimientos a Dios, A mi familia, padres y hermanos, por su amor incondicional. A mi abuelita Sara Payano que desde el CIELO me sonríe y me enseño a luchar por mis sueños.

Índice de contenidos

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1 Tipo y diseño investigación.....	10
3.2 Variables y operacionalización	10
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV.RESULTADOS.....	17
V.DISCUSIÓN	33
VI.CONCLUSIONES.....	39
VII.RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Interpretación magnitud coeficiente de confiabilidad de un instrumento	13
Tabla 2. Confiabilidad del cuestionario de la variable 1: Liderazgo situacional...	14
Tabla 3. Confiabilidad del cuestionario de la variable 2: Trabajo en equipo.....	14
Tabla 4. Edad del personal de enfermería en UCI de un Hospital Nacional, Junín.....	17
Tabla 5. Tiempo de experiencia de enfermería en UCI de un Hospital Nacional, Junín 2022	18
Tabla 6. Especialidad del personal de enfermería en UCI de un Hospital Nacional, Junín 2022.....	19
Tabla 7. Especialidad del personal de enfermería en UCI de un Hospital Nacional, Junín 2022.....	20
Tabla 8. Variable 1Liderazgo situacional y dimensiones.....	21
Tabla 9. Variable 2 Trabajo en equipo y dimensiones	22
Tabla 10. Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk variable 1 liderazgo situacional	24
Tabla 11. Prueba de normalidad: Shapiro-Wilk variable 2 trabajo en equipo	25
Tabla 12. Prueba de hipótesis general de las dos variables liderazgo situacional y trabajo en equipo.....	29
Tabla 13. Prueba de hipótesis específico de la variable 1 liderazgo situacional y Dimensión 1 proactividad de la variable 2 trabajo en equipo	30
Tabla 14. Prueba de hipótesis específico de la variable 1 liderazgo situacional y Dimensión 2 innovación de la variable 2 trabajo en equipo	31
Tabla 15. Prueba de hipótesis específico de la variable 1 liderazgo situacional y Dimensión 3 cooperación de la variable 2 trabajo en equipo	32
Tabla 16. Prueba de hipótesis específico de la variable 1 liderazgo situacional y Dimensión 4 delegación de funciones de la variable 2 trabajo en equipo.....	33

Índice de figuras

Pág.

Figura 1. Edad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín.....	17
Figura 2. Tiempo de experiencia del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	18
Figura 3. Especialidad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	19
Figura 4. Especialidad del personal de enfermería en UCI de un hospital nacional, Junín	20
Figura 5. V1 Liderazgo situacional y dimensiones personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	21
Figura 6. V2 Trabajo en equipo y dimensiones personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	22
Figura 7. V1D1 Perfil del líder situacional del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	24
Figura 8. V1D2 Nivel de desarrollo del seguidor del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	25
Figura 9. V2D1 Proactividad del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	26
Figura 10. V2D2 Innovación del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	26
Figura 11. V2D3 Cooperación del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	27
Figura 12. V2D4 Delegación de funciones del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín	27

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área UCI de un hospital nacional, Junín 2022. El enfoque fue cuantitativo, con un tipo de estudio según su finalidad aplicada, según su nivel descriptivo correlacional y según su temporalidad transversal; se utilizó un diseño no experimental. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y en el instrumento se aplicaron cuestionarios digitales para ambas variables, Los cuestionarios, se inspiraron de otros estudios validados, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó, para la primera y segunda variable la prueba de Alfa de Cronbach, determinando que ambos instrumentos son confiables. Para el estadístico se utilizó Rho de Spearman con un valor de 0.615, donde indica que existe relación positiva considerable entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área UCI de un hospital nacional, Junín 2022.

Palabras clave: Liderazgo situacional, trabajo en equipo, enfermeros

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between situational leadership and teamwork of the nursing staff of the ICU area of a national hospital, Junín 2022. The approach was quantitative, with a type of study according to its applied purpose, according to its descriptive level. correlational and according to its transverse temporality; a non-experimental design was used. The data collection technique was the survey and digital questionnaires were applied to the instrument for both variables. The questionnaires were inspired by other validated studies. For the reliability of the instruments, the Alpha test was used for the first and second variables. of Cronbach, determining that both instruments are reliable. For the statistic, Spearman's Rho was used with a value of 0.615, which indicates that there is a considerable positive relationship between situational leadership and teamwork of the nursing staff of the ICU area of a national hospital, Junín 2022.

Keywords: Situational leadership, teamwork, nurses

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto internacional, en Chile, liderazgo en las profesiones de enfermería, los autores mostraron que el liderazgo es visto como la acumulación de habilidades que posee un líder gerencial: propiedad, mantenimiento, incluido el trabajo en equipo, identificación y capacidad de promover metas, objetivos y condiciones que permitan un desempeño pleno y placentero en las actividades laborales (1). Además, en el 2018 la OMS (2) en conjunto con la OPS menciona que el correcto liderazgo funda un gran impacto, a ello se debe la importancia de generar potenciación de las enfermeras (os) de Latinoamérica para así crear un correcto discernimiento de los principios puntuales de gestión del cuidado enfermero que lograrán ser aplicados en la destreza profesional con la finalidad de fortificar las capacidades de la unidad de enfermería en la práctica y en la teoría (3). Asimismo, en el contexto nacional, Perú no es ajeno a este contexto en la investigación de Vizcarra se demostró que concurren tratos reveladores entre los tipos de liderazgo y el trabajo en equipo (4). En la labor hospitalaria se evidencia en la unidad prestadora de salud: UCI de un Hospital en Junín, existe equipos de trabajo de enfermería dirigidos por una enfermera coordinadora en cada turno de labor, siendo líder, Delega el cuidado a los miembros de su equipo de enfermería con un manejo inadecuado gerencial, cuando se observa, lo hace sin coacción en presencia de compañeros de trabajo y/o familiares presentes en la habitación, y al mismo tiempo no tienen esa calidad. Iniciativa de cambio, dirigiendo a sus empleados, manteniendo óptimas relaciones interpersonales, por el contrario, los empleados que dependen de ellos en la estructura se expresan: “Aquel coordinador tiene un carácter enérgico, pesimista no asertivo, es difícil trabajar en equipo imponen sus opiniones en lugar de escucharnos”. El estilo de liderazgo situacional que se está evidenciando, ocasiona desorganización en los equipos de trabajo agregado a ello una desmotivación, bajo rendimiento y lo más importante, el único afectado es el paciente. Teóricamente, un grupo de trabajo es una amalgama de esfuerzos destinados a lograr un mayor rendimiento en la tarea dada (5). Los enfermeros se caracterizan por su liderazgo, son los que más interactúan con el paciente, brinda enseñanzas para el cuidado óptimo de su salud, gestiona tratamiento médico, motivo por el cual es trascendente mantener un apropiado liderazgo, que debe ser adoptado por el personal asistencial bajo su cargo,

logrando así, que todo el equipo se encamine hacia las mismas metas: “lograr un adecuado cuidado al paciente” (6). Ante lo expuesto se consideró importante realizar esta investigación que aborda el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área UCI de un hospital en Junín, 2022?, teniendo como problemas específicos: ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área UCI de un hospital en Junín, 2022?, ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y la innovación del personal de enfermería del área UCI de un hospital en Junín, 2022? , ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y cooperación del personal de enfermería del área UCI de un hospital en Junín, 2022? , ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y delegación de funciones del personal de enfermería del área UCI de un hospital en Junín, 2022? . El trabajo de investigación está garantizado en el campo de la teoría porque se han realizado investigaciones y análisis de teorías, conceptos y perspectivas sobre liderazgo situacional, enfermería y trabajo en equipo, que pueden ser utilizados para implementar nuevos conocimientos que contribuyan a la solución de próximas averiguaciones. En el término de la práctica, esto tiene sentido porque el estudio fue realizado considerando dos variables: el liderazgo situacional y el espíritu de equipo del personal de enfermería, Lo cual consideramos importante en el campo médico y que conducirá a una valiosa información que, a la luz del contexto que se observa actualmente en las organizaciones de salud y sus necesidades cambiantes, servirá para tener en cuenta las variables de estudio, en un momento en el que la gestión Asunción y grupo de trabajo están actuando como líderes del cambio, contribuyendo en la dirección correcta de las personas, basados en la cultura de la organización y trabajando juntos, logrando armonía y reciprocidad para mejorar las capacidades de su equipo y así lograr la excelencia en el campo de la metodología. La investigación presenta como aporte que las dos herramientas recopilarán información sobre las variables que se pueden medir en sus investigaciones. En el sector social, la investigación contribuye a organizaciones del mismo o similar carácter, y así trae mejoras, en beneficio de la empresa, además de proporcionar información científica y fáctica a los profesionales de enfermería. La investigación plantea como principal objetivo, Determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de

enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022. Asimismo, los objetivos específicos Determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022, Determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y la innovación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022 , Determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022 , Determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022. Ante la cual se plantea la hipótesis general para el presente estudio: Existe relación significativa entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022. de lo cual se derivan las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022 , Existe relación significativa entre liderazgo situacional y la Innovación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022 , Existe relación entre liderazgo situacional y cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022 , Existe relación entre liderazgo situacional y delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se estimó el siguiente contexto Villarreal y Agrazal (2022), estilo de liderazgo situacional entre el personal de hospital y su trato con los factores de trabajo. Enfoque cuantitativo, los resultados muestran: estilo participativo 42%, estilo persuasivo 37%, modo de liderazgo 13%, estilo delegación 8%. Concluyó que el estilo de liderazgo era prominentemente el interactivo y no encontró ninguna dependencia estadística ayude la forma de liderazgo y los factores de trabajo (7). Riaño (2017), en su estudio sobre el estilo de liderazgo situacional de los líderes de hospital en un dispensario exclusivo, la proporción entre la autoevaluación y la valoración de sus adeptos. Capacidad para analizar y cuantificar en todo momento. Resultados según autoevaluación: dirige 25,1%, guía 37,5%, participa 31%, delega 6,5% lo mismo según la evaluación de los seguidores: dirige 23,4%, guía 27%, participa 25,9% y 23,7% delega. Concluye que los líderes adoptan diferentes estilos de liderazgo durante la práctica clínica, pero el estilo Guiar es el más dominante (8). Calle (2018), un estudio de análisis de los patrones de liderazgo en las instituciones sanitarias del sector público en Cataluña. La sistemática fue correlacional. Se apreció que el estilo predominante es el transformacional, seguido del pasivo. Conclusión: El departamento de gestión siempre tiene en cuenta la misericordia de los empleados dentro de la organización (9). Braca Monte, González (2022). En su estudio, la relación entre el estilo de liderazgo de los administradores de enfermería y su satisfacción laboral. La metodología fue de alcance descriptivo enfoque cuantitativo de corte transversal. Se apreció que el 58.9% liderazgo democrático siendo mayor el transaccional con 71.2% finalmente se dio a conocer que existe una relación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de la enfermera (10). Gómez (2021) investigó la relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados del sector público. Se trata de una encuesta relacional, horizontal o transaccional con un enfoque cuantitativo. Se han logrado los siguientes resultados: Liderazgo transformacional (42%). Orientado al liderazgo (40 %), liderazgo en transacciones (39 %) y liderazgo financiero (39 %). Se ha concluido que existe un vínculo entre el estilo de liderazgo practicado en los establecimientos estatales y el bienestar profesional de los trabajadores (11).

De igual forma, se consideraron para el estudio los siguientes antecedentes del país de origen, Calderón (2017), realizó un estudio sobre liderazgo situacional en el burnout en el personal de Clínica Delgado AUNA. Es un estudio de modelado de razonamiento hipotético deductivo, diseño no experimental. Se apreció el liderazgo más destacado fue el compromiso (56%). Finalmente se dio a conocer que el liderazgo situacional afecta el burnout, el cual es muy importante para mejorar el contexto de trabajo y las personas con las que trabajan los líderes (12). Huamán (2019), realizó un estudio sobre liderazgo situacional y satisfacción laboral entre competentes en enfermería de la asistencia de emergencia de un hospital nacional. Fue alcance descriptivo, transversal. Se apreció que el estilo de liderazgo de la enfermera (coordinadora) es del 60%, y la satisfacción laboral de la enfermera (cuidadora) es moderada y promedia el 60,4%. Se concluye que el principal estilo de liderazgo contextual elegido por los enfermeros que coordinan la unidad de urgencias es el estilo educativo (13). Barrientos (2017) realizó un estudio sobre liderazgo sensible al contexto en el grupo industrial San Antonio de Padua en Lima. La sistemática fue de orientación cuantitativo, descriptivo, cuantitativo, transversal. Se apreció que el 18% piensa que los gerentes de ambas ubicaciones tienen un buen nivel de liderazgo situacional, el 19% piensa que es malo y el 63% piensa que los gerentes tienen un buen nivel de liderazgo situacional. Liderazgo situacional normal. Finalmente se da a conocer que el modo de liderazgo situacional de los gestores de estas dos localidades es un liderazgo flexible, los líderes mantienen una adaptación continua adaptándose a las nuevas situaciones, son más equilibrados, imparciales y coherentes Logran un liderazgo sólido (14). Vargas (2020) realizó un estudio sobre liderazgo situacional e involucramiento de los empleados en las empresas industriales de Arequipa. Este es un estudio de diseño de correlación. Los casos de buen estilo de liderazgo lograron la persuasión en un 61,4%. A esto le sigue un estilo de unión del 20%. De igual forma, 17.1% estilo de liderazgo y 1.4% estilo delegado. Finalmente se da a conocer que el estilo de liderazgo de persuasión es el sobresaliente. La persuasión se centró directamente en las tareas y las relaciones (15). Corkepisco y Pinko (2018) realizan un estudio sobre

liderazgo contextual y servicio escolar en la institución educativa pública Antonio Raimondi. La metodología de estrategia cuantitativa y correlacional. Así, en el cruce de variables, el 30,0% considera permanente el liderazgo situacional y la gestión escolar. Finalmente se dio a conocer que en la institución educativa pública de Churcampa 2018, Antonio Raymondí, el liderazgo contextual tuvo una gran incidencia en la gestión escolar (16). Después de considerar el contexto, analizamos el liderazgo por situacional. Allí, determinamos que son las habilidades del individuo las que le permiten influir en los demás a través de las relaciones interpersonales. Allí, la gente trata de estimular el comportamiento individual. Los líderes pueden determinar el estilo de liderazgo a utilizar en una situación particular y determinar si es más efectivo en esa situación. Hay dos lados en esto. El primero es la capacidad de motivar a las personas para que trabajen. En segundo lugar, tienden a seguir favorablemente lo que consideran herramientas, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo y madurez (17). El líder cree que su estilo de liderazgo debe coincidir con sus seguidores. Luego aparecerá un estilo de liderazgo para sus seguidores y el estilo se ajustará de la siguiente manera (18). El hospital donde se realizó el estudio cuenta con una unidad de terapia intensiva oncológica y un equipo de enfermería liderado por una enfermera coordinadora para cada turno, quien es considerada líder del equipo y asigna los cuidados al paciente a su equipo de trabajo: técnicos de enfermería. La dimensión 1, el perfil del líder contextual, es la medida en que el líder define las obligaciones y responsabilidades de un individuo o grupo. Hershey y Blanchard lo definen según cuatro estilos básicos: directo, mando o instrucción: Está determinado por la fuerte preferencia de un líder por las tareas y una débil inclinación por las relaciones. Los líderes establecen metas para los seguidores, asignan actividades, las monitorean continuamente y toman todas las decisiones sin consultarlas. Tutoría, venta o persuasión: los líderes organizan su capacitación con confianza porque se concreta por la alta inclinación del líder por las asignaciones y la relación interpersonal. Se presenta la comunicación bilateral y el apoyo social y emocional. Los líderes establecen metas después de dar a sus discípulos la ocasión de enunciar sus opiniones. Participación o compartir: determinado por la fuerte inclinación del

líder por las relaciones y la débil preferencia por las tareas. Los líderes y seguidores acuerdan objetivos mutuamente satisfactorios y brindan asistencia a pedido de los seguidores. Delegación: definida por la baja prioridad del líder para labores y relación interpersonal. Los adeptos instituyen metas dentro de la estructura organizacional establecida por el líder. Los discípulos rigen y administran sus actividades, informan regularmente sobre el progreso a los líderes, toman decisiones y los mantienen informados. Dimensión 2 El desarrollo de seguidores se refiere al grado en que un seguidor demuestra la complejidad y el compromiso para completar una tarea en particular. No es una parte integral de una persona, pero es un grado de preparación para que una persona le sea más fácil realizar una tarea en particular. Si un seguidor de liderazgo es incompetente o incompetente, se divide en cuatro niveles. Para estar dispuesto a completar una tarea (baja madurez), los líderes necesitan dar instrucciones claras y mejores relaciones. Si no tienen más remedio que querer ser (moderadamente maduros), el líder debe mostrar una fuerte orientación a la tarea para compensar la incompetencia del seguidor, pero es relevante para que el seguidor pueda comprender los deseos del líder. Si los seguidores pueden (en una madurez moderada) pero no quieren, los líderes deben usar un estilo participativo y de apoyo. Y si es competente y motivado (madurez alta), el líder no necesita hacer ningún esfuerzo extra (19). Para la segunda variable de la investigación se considera los siguientes antecedentes internacionales, Rangel (2019) En su artículo trabajo en equipo es la base de la seguridad del paciente. Uso pautas y descripciones e identificaciones de estrategias para facilitar el trabajo en equipo en el campo médico. Se analizaron veinticinco artículos científicos y finalmente se dio conocer que, mediante el apoyo de infraestructura, herramientas, insumos, experiencia adicional y habilidades sociales, investigación y la apreciación crean entornos agradables e importantes para los miembros del equipo y los pacientes (20). Díaz, et al (2019), en su revista trabajo en equipo en el personal de enfermería. A partir del análisis, hay muchos aspectos que determinan el éxito del grupo de trabajo, la competencia de los miembros, la empatía y el liderazgo. El equipo fomenta un ambiente que ayuda a las enfermeras a trabajar bien y brindar servicios de calidad que las ayuden a

alcanzar sus metas (21). Rodríguez, et al (2021) en su revista el trabajo en equipo en el sistema de salud. Se dio a conocer que: Un buen ejemplo de trabajo en equipo se puede encontrar en las operaciones diarias de un hospital, personas con diferentes antecedentes, conocimientos y habilidades. Quaranta (2019), realizó un artículo Comunicación Efectiva: Un importante factor de éxito en el trabajo en equipo. Es un estudio cualitativo y descriptivo de muestreo no probabilístico. Finalmente se dio a conocer que la comunicación efectiva es un elemento importante y crucial en la formación y funcionamiento de los grupos de trabajo y las buenas relaciones. (23). McEwan, et al (2017) realizaron un estudio sobre los efectos de la capacitación en trabajo en equipo sobre el comportamiento y desempeño del trabajo en equipo. Su descubrimiento es que el coaching de trabajo en equipo es una forma eficaz de mejorar el trabajo en equipo y el rendimiento del equipo. (24). Luego, considerando los antecedentes nacionales, Morales (2018) realizó un estudio trabajo en grupo entre los colaboradores internos de empresas privadas en la capital Lima 2018. De diseño descriptivo no experimental. Se apreció que el nivel de trabajo en equipo, el 51,9% estuvo por debajo del promedio. El 35,4% estaban en el promedio y el 12,8% estaban por encima del promedio. Finalmente se dio a conocer que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de trabajo en equipo por género, edad, campo de trabajo y años de servicio (25). Rubio, Zúñiga (2017) realizaron un estudio sobre trabajo en equipo del personal del centro quirúrgico del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo. Se trata de un diseño cualitativa con enfoque de estudio de caso. Se apreció que los límites del trabajo en equipo son el personalismo, envidia profesional, el estrés laboral y la hegemonía de los profesionales médicos; y el trabajo efectivo, el trabajo en grupo, actualizaciones y la trayectoria profesional de algunos cirujanos, se reconoce como un aspecto del fortalecimiento de la comunicación (26). Calderón (2019) realizó un estudio sobre comunicación efectiva y trabajo en equipo por especialistas de enfermería del Hospital III Suárez Angamos de Miraflores. fue un diseño no experimental, correlacionado y cuantitativo. sección transversal. Se apreció que 42,7% trabajo en equipo medio, 40,2% trabajo en equipo medio y 17,1% trabajo en equipo efectivo. Finalmente se dio a conocer

que existe una correlación significativa entre la comunicación efectiva entre los profesionales de enfermería y el trabajo en equipo (27). Rojas (2017) realizó un estudio sobre la relación entre el trabajo en equipo y el compromiso de los empleados con las metas en la gestión del desarrollo económico en la ciudad de San Martín. De diseño de correlación ab initio, finalmente se dio a conocer que existe una gran correlación entre el trabajo en equipo y el compromiso con los objetivos (28). Caldas (2021), realizó un estudio trabajo en equipo y su liderazgo en la planta embotelladora de San Miguel. Este es un diseño de correlación experimental. Se ultimó que preexiste una relación importante entre el trabajo en equipo y el liderazgo (29). Después de considerar el contexto, analice el trabajo en equipo, es congregación de sujetos que incrementan sus esfuerzos hacia la obtención mayores resultados, los participantes interactúan entre sí para que todos puedan expresar su opinión y lograr mejores resultados en cualquier momento. (30). Sabemos que el trabajo en equipo no depende de la estructura organizacional, sino del concepto de sus elementos, la confianza entre sus integrantes y el liderazgo ejercido, con base en las revisiones bibliográficas realizadas, Ledlow identificó cuatro aspectos que serán desarrollados durante este estudio. Dimensión 1: Proactividad: Está relacionado con el grado en que los servidores públicos tienden a favorecer los intereses organizacionales en lugar de los intereses personales. Mejorar el servicio a los ciudadanos. Dimensión 2: Innovación: estar continuamente informados y capacitados así crear propuestas de perfeccionamiento para mejorar la calidad del servicio y cuidado humanizado. Dimensión 3: Cooperación: Significa la capacidad para lograr las metas mediante el proceso de trabajar en Dimensión 4: Delegación de funciones: compartir las responsabilidades de las tareas asignadas con otros colaboradores para que las metas se puedan arribar de la mejor manera posible (31).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño Investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Aplicada debido a que los conocimientos fueron aportados de forma práctica, directa y conceptualizados en un estudio básico para resolver problemas sociales latentes de enfoque cuantitativo porque el estudio fue objetivo, exacto y numérico, y se trabajó con la estadística para determinar la relación entre variables y dimensiones; además se usó el método hipotético deductivo para establecer las hipótesis del estudio comprobarlas por medio de la estadística y finalmente contrastarlas para dar a conocer los resultados finales de la investigación (32).

3.1.2 Diseño de investigación: No es experimental porque no se han realizado ensayos y no se han utilizado tratamientos o programas. En otras palabras, no hay manipulación de variables, observaciones naturales en el contexto de eventos y fenómenos (33). Transversal recopila datos a la vez, despoblado una vez. Su objetivo es describir las variables e indagar su salida e interrelaciones entre sí en momentos específicos. Es observacional porque se restringe a mediciones y descripciones de solo las variables definidas en el estudio (32). Los investigadores solo pueden explicar o medir el fenómeno que se estudia. Por lo tanto, no es libre de cambiar los factores que intervienen en el proceso, ya que registran información cuando ocurre el fenómeno. También se recopila información para el propósito específico del estudio posterior a la planificación, de acuerdo con el criterio del investigador (35).

3.2 Variables y operacionalización

- **Definición conceptual de las variables**

Variable 1: Liderazgo Situacional:

destreza del individuo que permiten influir en los demás a través de las relaciones interpersonales. Allí, la gente trata de estimular el comportamiento individual. Los líderes pueden determinar el estilo de liderazgo a utilizar en una situación particular y determinar si es

más efectivo en esa situación. Hay dos lados en esto. El primero es la capacidad de motivar a las personas para que trabajen. En segundo lugar, tienden a seguir favorablemente lo que consideran herramientas, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo y madurez (17).

Variable 2: Trabajo en equipo:

Congregación de personas que incrementan sus esfuerzos para lograr mayores resultados, los participantes interactúan entre sí para que todos puedan expresar su opinión y lograr mejores resultados en cualquier momento (30).

- **Definición operacional de las variables:**

Variable 1: La variable de liderazgo situacional se miden mediante la técnica encuesta e instrumento el cuestionario que miden dos dimensiones: el perfil del líder situacional y el nivel de desarrollo de los seguidores.

Variable 2: Trabajo en equipo de las variables se mide mediante la técnica encuesta e instrumento el cuestionario que miden cuatro aspectos: proactividad, innovación, colaboración y delegación de funciones.

- **Indicadores:**

Son datos cuantitativos o traducción numérica de las dimensiones, establecidos por el investigador en forma clara que nos permita entender las dimensiones y por ende las variables de estudio (42).

Variable 1: la variable liderazgo situacional consta de 6 indicadores, dirigir, persuadir, participar, delegar, complejidad y compromiso

Variable 2: Trabajo en equipo La variable, consta de 8 indicadores: Iniciativa y emprendimiento, responsabilidad, capacitación, nivel de

investigación, colaboración, interacción, crecimiento personal, motivación.

- **Escala de Medición:**

La escala ordinal cuenta con un orden lógico, se utilizan símbolos o números para determinar el valor de las puntuaciones (43).

Variable 1: La variable liderazgo situacional será medida mediante la técnica encuesta e instrumento el cuestionario, bajo la escala de nominal, cuyas categorías será efectivo, nulo e inefectivo respuesta correcta (0), respuesta incorrecta (1).M Siendo la escala de medición: efectivo (+6+24), nulo (0) y inefectivo (-6- 24)

Variable 2: Trabajo en equipo variable que será medida la técnica encuesta e instrumento el cuestionario, bajo la escala ordinal cuyas categorías será: Completamente de acuerdo / siempre (5), De acuerdo / casi siempre (4), Indiferente / a veces (3), En desacuerdo / casi nunca (2), Completamente en desacuerdo / nunca (1).

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: El área donde se realizó el estudio, cuidados intensivos de un hospital nacional en Junín 2022 tiene una capacidad de siete camas de cuidados intensivos. Existen, 12 Especialistas en Enfermería responsables de la coordinación y atención, y 12 Técnicos de Enfermería responsables de Enfermería.

3.3.2 Muestra: Fue elegida por conveniencia, el área de uci, comprendida por 12 profesionales de enfermería.

3.3.3 Muestreo: No estadístico, no se utiliza pautas ni fórmulas para escoger la población (36).

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnica: fue encuesta porque midieron las características de la muestra que se encontraron dentro de un estudio descriptivo para conocer la relación de las variables a través de un instrumento de medición exacto y objetivo

3.4.2 Instrumento: Se utilizaron los cuestionarios para ambas variables para establecer relación entre ellas; dado que, se buscó obtener datos en base a un estudio social versátil, exacto y objetivo que recolecto información importante con el fin de enunciar los resultados finales del estudio.

Validación y confiabilidad

- **Validación:** Los cuestionarios se inspiraron de otros estudios validados
- **Confiabilidad:** La confiabilidad es la confiabilidad con la que puede aceptar los resultados después de que se hayan recopilado los datos que se están investigando. La confiabilidad se realizó con SPSS V26, para la encuesta. Test de fiabilidad Cronbach para medir los valores:

Tabla 1

Interpretar la dimensión del coeficiente de confianza del instrumento

Categoría	Dimensión
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Ruiz Bolívar 2002 (40).

Tabla 2

Confiabilidad del cuestionario de la variable 1: Liderazgo situacional

Liderazgo situacional	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,841	12

Proceso de datos en SPSS-V26

Interpretación

Con un valor alfa de Cronbach de **0,841**, este dispositivo demostró ser extremadamente fiable. Por lo tanto, este dispositivo se aplicó a la muestra establecida.

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario de la variable 2: Trabajo en equipo

Trabajo en equipo	
Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,685	8

Proceso de datos en SPSS-V26

Interpretación

El elemento demostró ser muy confiable correspondido a que el valor alfa de Cronbach fue de **0.685**, por lo que se aplicó el instrumento a la muestra seleccionada. Finalmente, las dos herramientas son muy confiables.

3.5 Procedimientos

Es llevar a cabo la investigación que se solicitó una carta de recomendación por parte de la universidad, cada curso se entregó a la dirección general y luego se remitió al Comité de Ética en Investigación Biomédica para la recolección de datos. En el mismo lugar, el personal de enfermería se reunió para explicar los conceptos básicos y los objetivos del estudio, se les entregó un formulario de consentimiento y se les explicó que toda la información estaba reservada para

el estudio, no era necesaria y les dieron el nombre era anónimo teniendo en cuenta normas éticas como se indica a continuación.

Luego se recopiló la información, se numeró y luego se transfirió a formato Excel y al programa SPSS V26 (44) (45).

3.6 Método de análisis de datos

Es que indicará los métodos utilizados y la forma en que se analizarán los datos en la investigación (37); en un primer momento se comprobó la veracidad del cuestionario realizado, siendo aprobado para el estudio de los datos, Excel realizado de acuerdo a los resultados de los encuestados, luego fueron enviados a SPSS V26 para correr las tablas gráficas en base a los resultados, los porcentajes de los niveles de cada variable y su dimensión, luego se realizaron las tablas cruzadas, en el aspecto inferencial, se utilizó el ensayo de normalidad para luego utilice el estadístico correspondiente para la contrastación de evidencias.

3.7 Aspectos éticos

Las situaciones normas solicitadas por las corporaciones y disciplinas participantes se mantienen, se respetan y se requiere el consentimiento informado. El principio también se aplica si:

Autonomía: Respeto el derecho de las enfermeras a brindar coordinación y cuidado y tomar decisiones individuales sobre si participar en la investigación de forma voluntaria o involuntaria sin estar involucrada en todo ejemplar de imposición.

Beneficios: Los efectos ayudan a mejorar los escenarios de liderazgo situacional y trabajo en equipo del enfermero. Inofensivo: El estudio no representó ningún riesgo o daño para las enfermeras involucradas en el estudio que realizan la coordinación y el trabajo de enfermería. Los datos recopilados se utilizarán únicamente para la investigación, los nombres de los participantes no se divulgarán y serán anónimos.

Diversos datos, referencias y antecedentes serán recolectados y referenciados de manera razonable, respetando los derechos de autor de los estudios y autores; Por esta razón, los datos que difieran de otros estudios que se realizarán y referenciarán se realizarán de acuerdo con los Estándares de Vancouver y se respetarán los derechos de autor de dichos estudios; Finalmente, se respetarán los principios bioéticos, tales como: la autonomía porque se tomarán decisiones y se asumirá la responsabilidad del estudio porque los participantes serán tratados como seres autónomos, la beneficencia porque se respetará la información recolectada en favor de los pacientes del hospital nacional objeto del estudio y la justicia porque se valorará la actuación de manera equitativa, donde no se discriminará a ningún participante porque todos tendrán la posibilidad de integrar la población de acuerdo al ente de sondeo y utilidad de la autora (38,39).

IV. RESULTADOS

4.1. Datos generales

Tabla 4

Edad del personal de enfermería en Área UCI de un Hospital Nacional Junín

Edad	n	%
25 – 39	11	91,67
40 – 60	1	8,33
Mayor de 60	0	0
Total	12	100,00

Elaboración propia

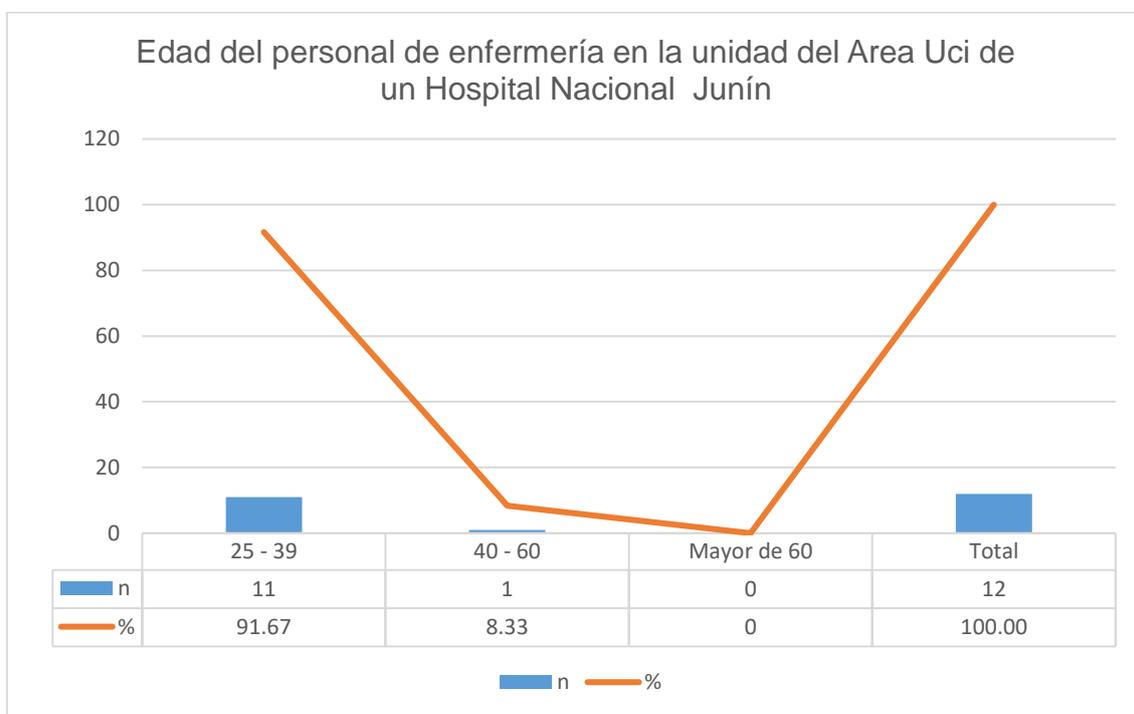


Figura 1: Edad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

La tabla 4 y figura 1 según el total de 12 participantes, es 91,67% (entre 25 a 39 años), 8,33% (entre 40 a 60 años) y 0,00% (mayor de 60 años). Por lo tanto en cuanto a la edad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín en su gran mayoría es entre 25 y 39 años.

Tabla 5

Tiempo de experiencia del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

Tiempo de Experiencia	n	%
HASTA 5 AÑOS	11	91,67
HASTA 10 AÑOS	1	8,33
HASTA 15 AÑOS	0	0
Total	12	100,00

Elaboración propia

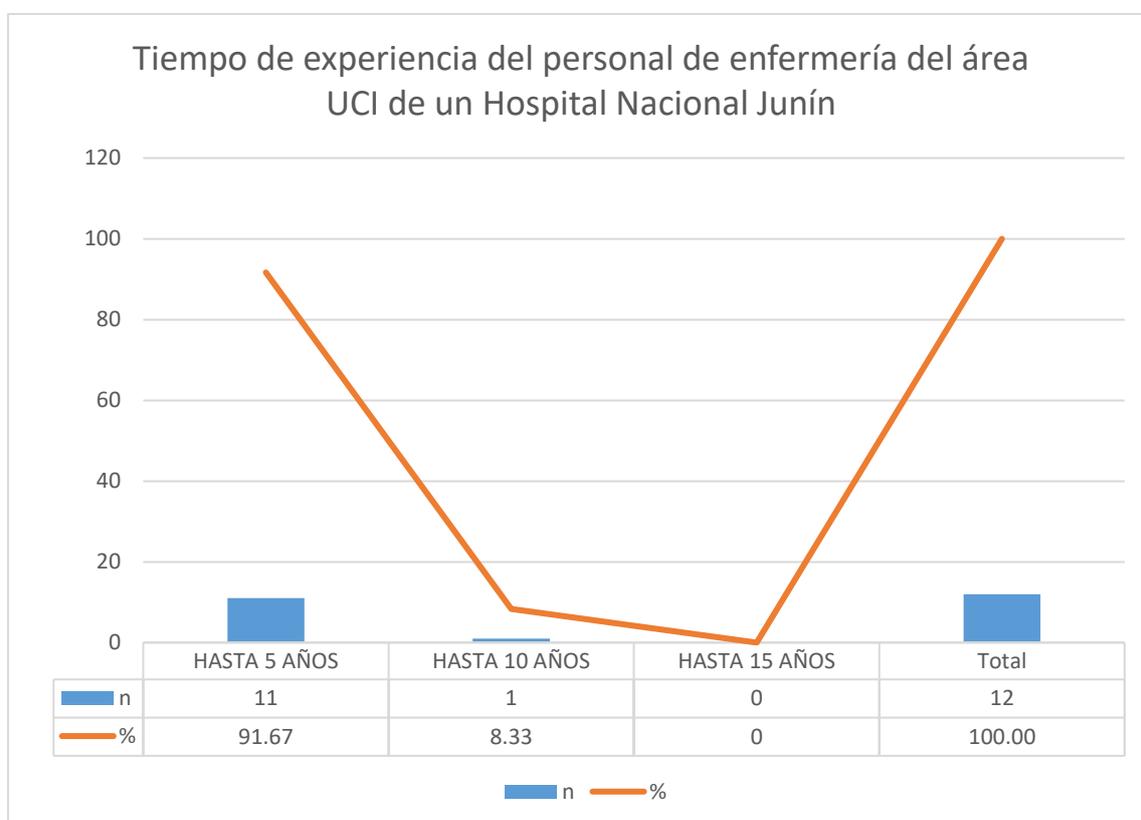


Figura 2: Tiempo de experiencia del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

Interpretación: La tabla 5 y figura 2 según el total de 12 encuestados, es 91,67% (hasta 5 años), 8,33% (hasta 10 años) y 0,00% (hasta 15 años). Se concluye en cuanto al tiempo de servicio del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín en su gran mayoría es hasta 5 años de tiempo de servicio.

Tabla 6

Especialidad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

Especialidad	n	%
SI	11	91,67
NO	1	8,33
Total	12	100,00

Elaboración propia

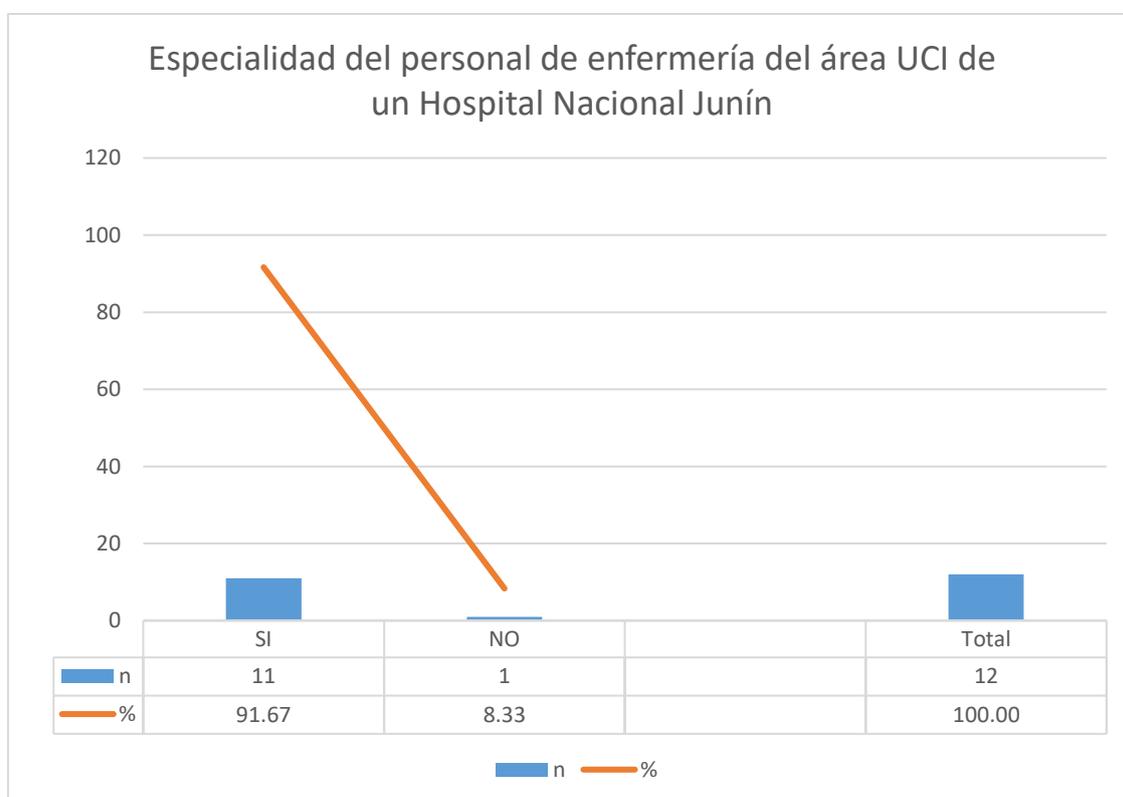


Figura 3: Especialidad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

Interpretación: La tabla 6 y figura 3 según el total de 12 participantes, es 91,67% (11 si son especialistas en Uci) y 8,33% (1 no es especialista en Uci). Se concluye en cuanto a la especialidad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín en su gran mayoría son especialistas en Uci.

Tabla 7

Especialidad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

ESPECIALIDAD	n	%
UCI	10	83.34
CARDIOVASCULAR	1	8.33
UCI NEONATAL	1	8.33
Total	12	100.00

Elaboración propia

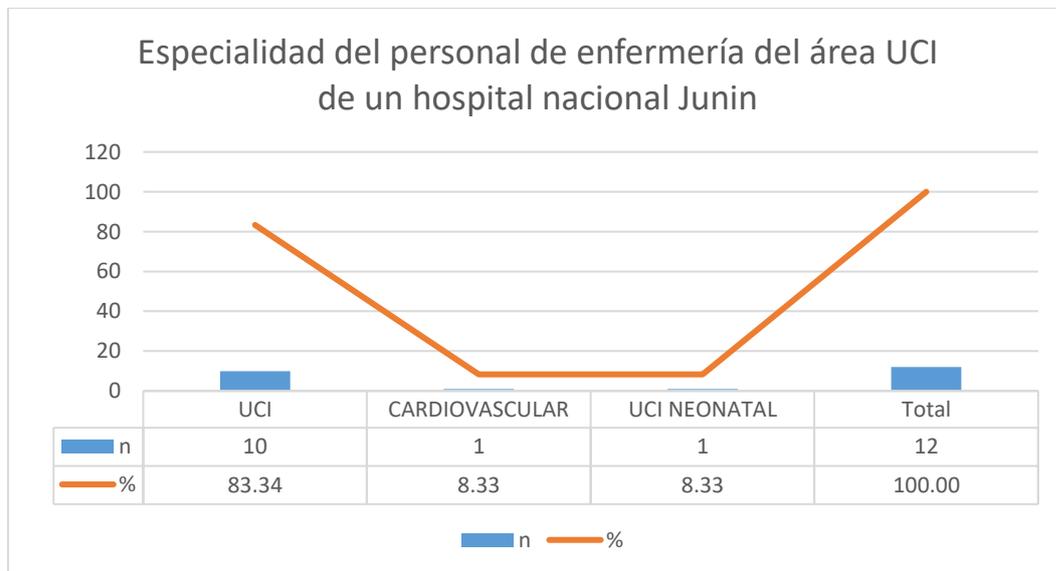


Figura 4: Especialidad del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

Interpretación: La tabla 7 y figura 4 según el total de 12 encuestados, es 83.34% (10 especialistas en UCI), 8,33% (1 especialista en Cardiovascular) y 8,33% (1 especialista en UCI Neonatal), Se concluye en cuanto al servicio del personal de enfermería del área UCI de un Hospital Nacional, Junín en su gran mayoría son especialistas en UCI y pocos en cardiovascular y neonatal.

Tabla 8

Variable 1 Liderazgo situacional y dimensiones

DIMENSIONES	LIDERAZGO SITUACIONAL						TOTAL	
	BAJA		MEDIA		ALTA		n	%
	n	%	n	%	n	%		
D1. Perfil del líder Situacional	4	33,3	3	25,0	5	41,7	12	100,00
D2. Nivel de desarrollo del seguidor	4	33,3	3	25,0	5	41,7	12	100,00

Elaborado por la autora



Figura 5: V1 Liderazgo situacional y dimensiones personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

Interpretación: La tabla 8 y figura 5 según el total de 12 participantes, los resultados dieron a conocer que, dimensión 1 perfil de líder situacional, con 41,7% (5 personas), dimensión 2 nivel de desarrollo del seguidor con 41,7% (5 personas). Por lo tanto, el personal encuestado mostro en su mayoría nivel alto en cuanto al perfil del líder situacional y el nivel de desarrollo del seguidor.

Tabla 9

Variable 2 Trabajo en equipo y dimensiones

DIMENSIONES	TRABAJO EN EQUIPO						TOTAL	
	BAJA		MEDIA		ALTA		n	%
	n	%	n	%	n	%		
D1. Proactividad			5	41,7	7	58,3	12	100
D2. Innovación	3	25,0	4	33,3	5	41,7	12	100
D3. Cooperación	4	33,3	3	25,0 0	5	41,7	12	100
D4. Delegación de funciones			8	66,7	4	33,3	12	100

Elaborado por la autora

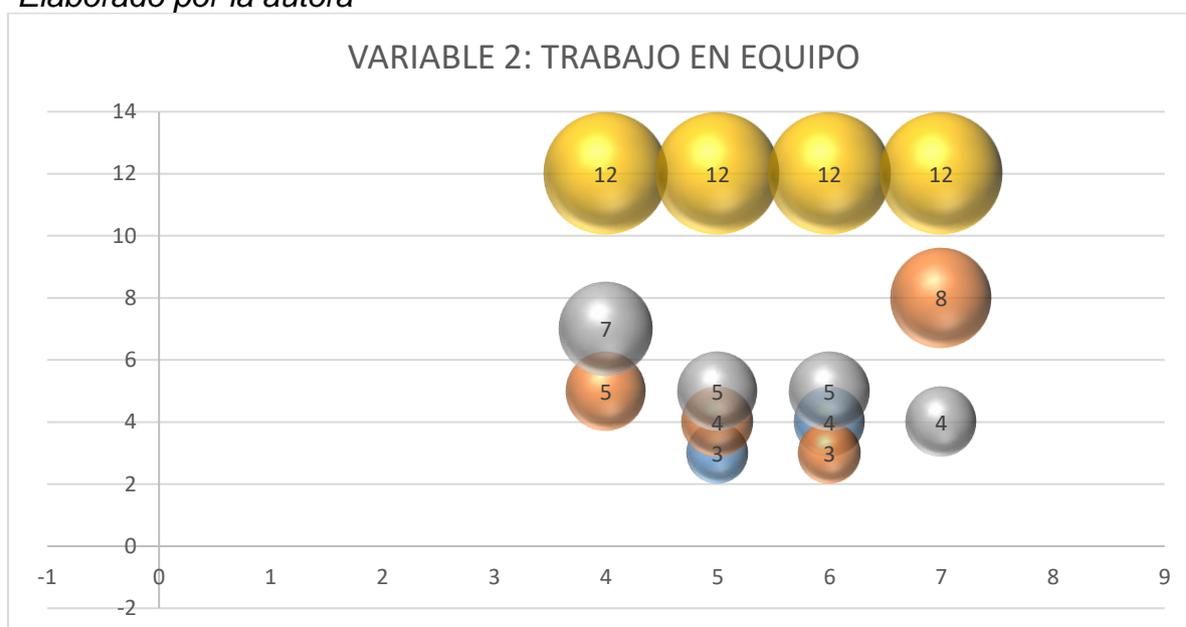


Figura 6: V2 Trabajo en equipo y dimensiones personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

Interpretación: La tabla 6 y figura 6 según el total de 12 participantes, los resultados dieron a conocer que, dimensión 4 delegación de funciones con 66,7% (8 personas) seguidamente de la dimensión 1 proactividad alta con 58,3% (7 personas), dimensión 2 innovación con 41,7% (5 personas) y la dimensión 3 cooperación con

41,7% (5 personas). Fueron medias. Por lo tanto el personal encuestado mostro su mayoría la variable trabajo en equipo en cuanto a su proactividad, innovación y cooperación; pero se evidencia que la dimensión de delegación de funciones debe ser mejorada y generar estrategias para realizar cambios significativos.

4.2. Análisis inferencial

Se realizaron las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk (ya que los entrevistados tenían menos de 50 participantes). Tanto en las variables como en las dimensiones, por tanto:

- $P > 0,05$ = distribución normal, por lo tanto, se usará la prueba paramétrica de Pearson.
- $P < 0,05$ = distribución asimétrica, por lo tanto, se usará la prueba no paramétrica Rho Spearman.

Ho: Distribución normal

Ha: Distribución no normal

Nivel de significancia

Confianza 95%

Significancia (alfa): 5%

Decisión

Si $p < 0.05$, rechazamos la Ho y aceptamos la Ha

Si $p \geq 0.05$, aceptamos la Ho

Variable: Liderazgo situacional

Tabla 10

Variable 1

Pruebas de normalidad: Liderazgo situacional			
Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
D1. Perfil del líder Situacional	0,781	12	0,000
D2. Nivel de desarrollo del seguidor	0,802	12	0,000

Elaborado por la autora

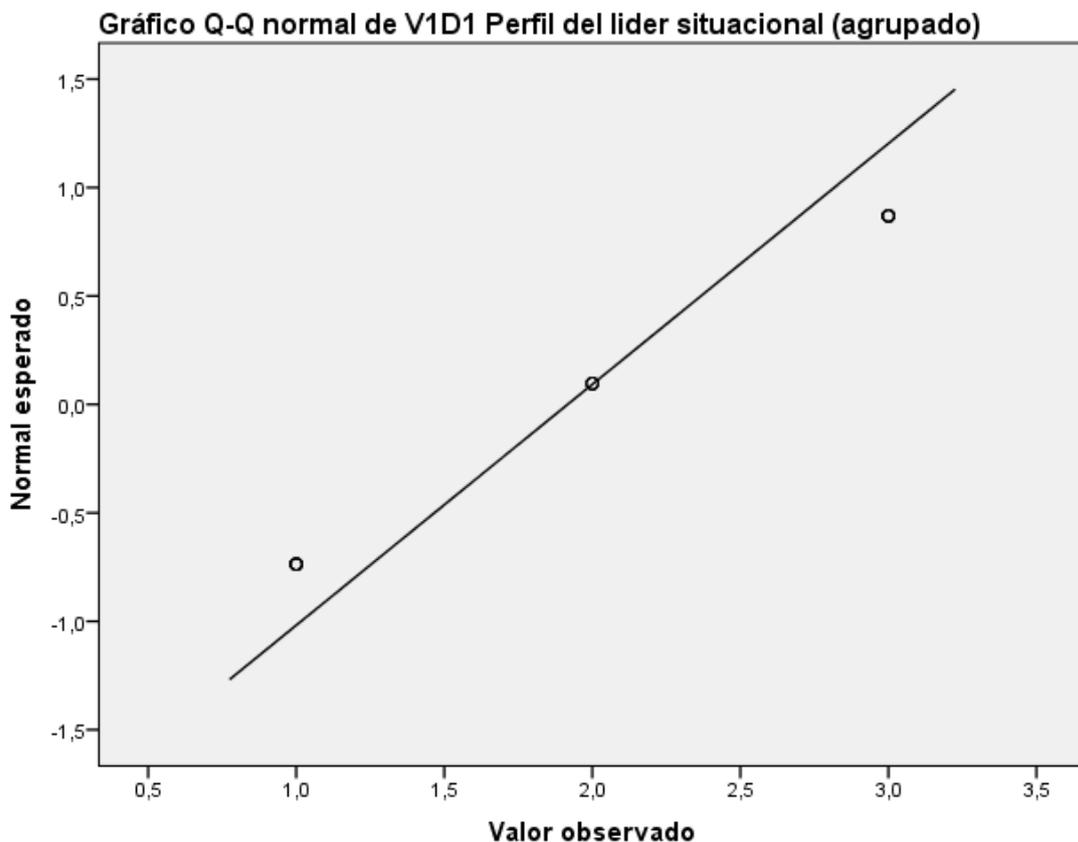


Figura 7: V1D1 Perfil del líder situacional del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

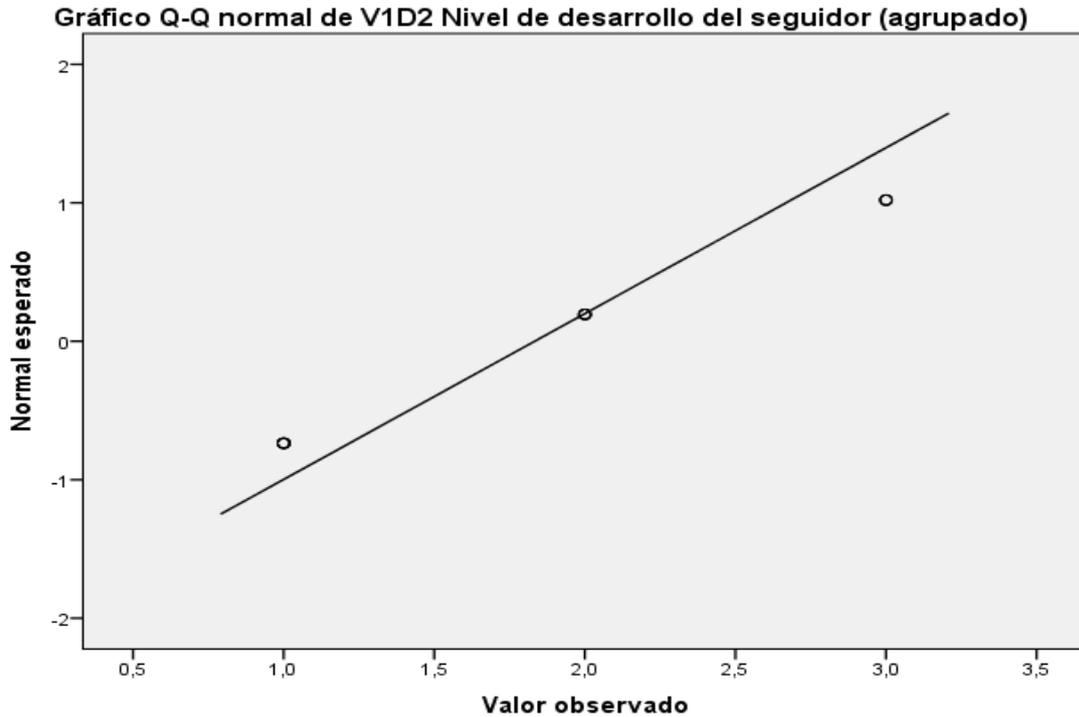


Figura 8: V1D2 Nivel de desarrollo del seguidor del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

En la tabla 9, figura 7 y 8. La prueba de normalidad al 5%, nos indica que para las variables están entre un $P= 0.000$, siendo menor que 0.05 entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , porque los datos no siguen una distribución normal y se utilizará la prueba no paramétrica.

Variable: Trabajo en equipo

Tabla 11

Variable 2

Pruebas de normalidad: Trabajo en equipo			
Dimensiones	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
D1. Proactividad	0,640	12	0,000
D2. Innovación	0,802	12	0,000
D3. Cooperación	0,781	12	0,000
D4. Delegación de funciones	0,608	12	0,000

Elaboración propia

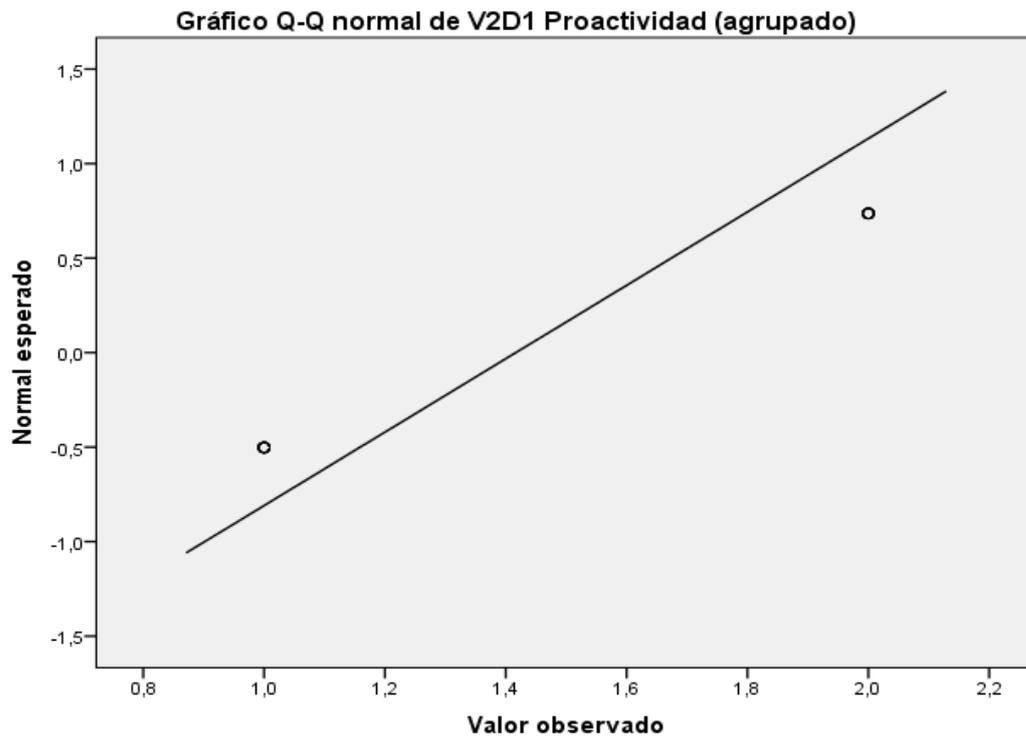


Figura 9: V2D1 Proactividad del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

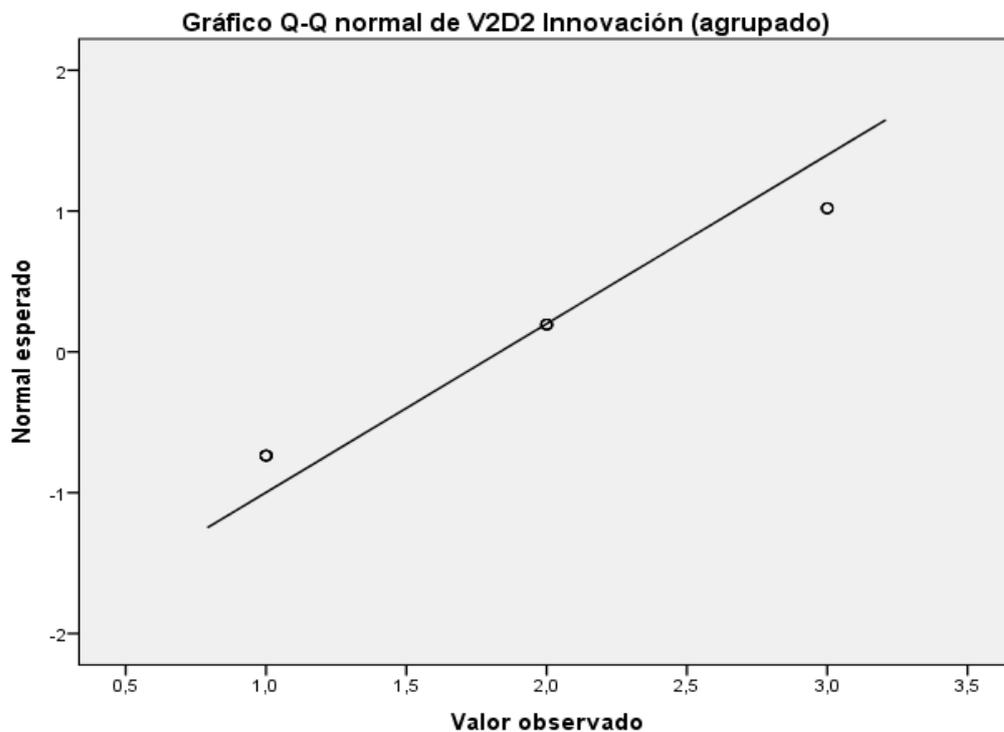


Figura 10: V2D2 Innovación del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

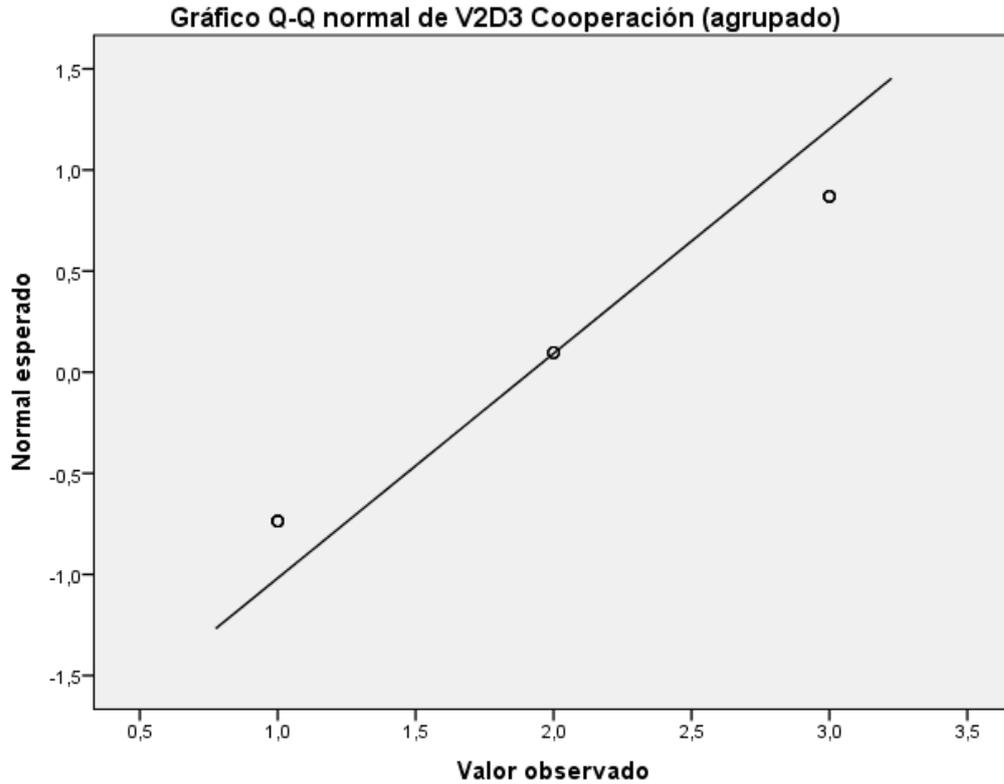


Figura 11: V2D3 Cooperación del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

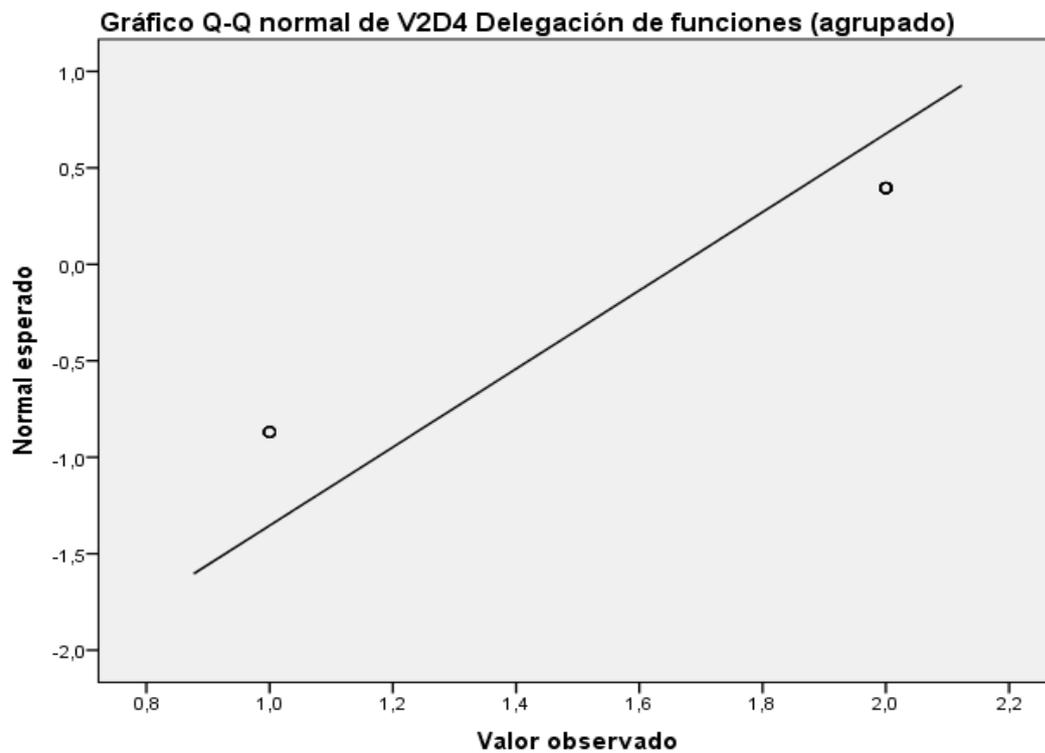


Figura 12: V2D4 Delegación de funciones del personal del área UCI de un Hospital Nacional, Junín

En la tabla 10, figuras 9, 10, 11 y 12. La prueba de normalidad al 5%, en donde las variables se encuentran entre un $P= 0.000$, siendo menor que 0.05 entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

4.3. Contrastación de hipótesis

Se tomará como nivel de significancia el 0,05 (5%) como nivel de significación para la aceptación y/o rechazo de la hipótesis general y la hipótesis específica, de acuerdo con los siguientes discernimientos:

- No hay relación: Si el valor P es mayor a 0,05 y Rho de Spearman es menor a 0,05.
- Si hay relación: si valor P es menor a 0,05 y Rho de Spearman mayor a 0,05.

Hipótesis general

Hg. Existe relación significativa entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022.

H₀. No existe relación significativa entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022.

H_a. si existe relación significativa entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022.

Tabla 12

Prueba de hipótesis general de las dos variables liderazgo situacional y trabajo en equipo

		Correlaciones	
		V1	V2
		Liderazgo situacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	V1 Liderazgo situacional	1,000	,615
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,033

	N	12	12
V2	Coeficiente de correlación	,615	1,000
Trabajo en equipo	Sig. (bilateral)	,033	.
	N	12	12

Elaboración propia

Interpretación: Tabla 12. Dio a conocer “Rho” de Spearman es de .615, es decir existe una correlación positiva considerable. Sin embargo, la significación bilateral es de 0.03, que es menor que 0,05 para legitimar la correlación entre ambas variables de análisis. Entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha,

Hipótesis específica 1

He1. Existe relación entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022

Ho. No existe relación entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022

Ha. Si existe relación entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022

Tabla 13

Prueba de hipótesis específico 1

		Correlaciones	
		V1 Liderazgo situacional	V2D1 Proactividad
Rho de Spearman	V1 Liderazgo situacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	12
	V2D1 Proactividad	Coeficiente de correlación	,614
		Sig. (bilateral)	,034
		N	12
			1,000
			.
			12

Elaboración propia

Tabla 13. Dio a conocer un “Rho” de Spearman de .614, el cual indica correlación positiva considerable; sin embargo, significación bilateral es de 0.03, menor que 0,05 para legitimar la correlación entre variable y dimensión se rechaza la Ho y aceptamos la Ha.

Hipótesis específica 2

He2. Existe relación significativa entre liderazgo situacional y la Innovación del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022

Ho. No existe relación significativa entre liderazgo situacional y la Innovación del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022

Ha. Si existe relación significativa entre liderazgo situacional y la Innovación del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022

Tabla 14

hipótesis específico 2

		Correlaciones		
			V1 Liderazgo situacional	V2D2 Innovación
Rho de Spearman	V1 Liderazgo situacional	Coefficiente de correlación	1,000	,310
		Sig. (bilateral)	.	,326
		N	12	12
	V2D2 Innovación	Coefficiente de correlación	,310	1,000
		Sig. (bilateral)	,326	.
		N	12	12

Elaborado por la autora

Tabla 14. Dio a conocer un “Rho” de Spearman es de .310, el cual indica correlación positiva media. Sin embargo, la significación bilateral es de 0.03, menor que 0,05 para legitimar la correlación entre variable y dimensión, se rechaza el Ho y se acepta la Ha.

Hipótesis específico 3:

He3. Existe relación entre liderazgo situacional y cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022

Ho. No existe relación entre liderazgo situacional y cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022

Ha. Si existe relación entre liderazgo situacional y cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022

Tabla 15

Hipótesis específico 3

		Correlaciones	
		V1 Liderazgo situacional	V2D3 Cooperación situacional
Rho de Spearman	V1 Liderazgo situacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 12 12
	V2D3 Cooperación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,413 ,182 12 12

Elaboración propia

Tabla 15. Dio a conocer un "Rho" de Spearman de ,413, el cual indica correlación positiva promedio. Sin embargo, la significación bilateral es 0,04, menor que 0,05 para legitimar la correlación entre variable y dimensión, se rechaza la H₀ y se acepta la H_a.

Hipótesis específico 4:

He4. Existe relación entre liderazgo situacional y delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

Ho. No existe relación entre liderazgo situacional y delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

Ha. Si existe relación entre liderazgo situacional y delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

Tabla 16

hipótesis específico 4.

Correlaciones				
			V1 Liderazgo situacional	V2D4 Delegación de funciones
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,026
	Liderazgo situacional	Sig. (bilateral)	.	,397
		N	12	12
	V2D4	Coefficiente de correlación	,026	1,000
	Delegación de funciones	Sig. (bilateral)	,397	.
		N	12	12

Elaboración propia

Tabla 16. Dio a conocer un "Rho" de Spearman de ,026, el cual indica una correlación positiva débil. Sin embargo, la significación bilateral es 0,04, menos de 0,05 para legitimar la correlación entre la variable y la dimensión; entonces se rechaza el Ho y aceptamos la Ha.

V. DISCUSIÓN

El estudio determinó la existencia de relación significativa entre liderazgo situacional en trabajo en equipo de 12 personales de enfermería que laboran en el Área UCI de un hospital nacional en el departamento de Junín durante el año 2022. Según el liderazgo situacional por dimensiones, se apreció, en cuanto a la dimensión 1 perfil de líder situacional es alta con 41,7%, igualmente la dimensión 2 nivel de desarrollo del seguidor con 41,7%. Se concluye el personal encuestado valorar la variable liderazgo situacional en cuanto al perfil del líder situacional y el nivel de desarrollo del seguidor; se recomienda que se mantenga y siga mejorando cada vez más, asimismo acoplarse a las cualidades de los expertos que dirigen el grupo, con un liderazgo flexible y dinámico, según Hersey y Blanchard; estableciendo así las cualidades personales de quienes dependen; hay cuatro tipos de liderazgo: El que Dirige. Da mandatos acerca de cómo y cuándo se deben desempeñar las labores asignadas. Inspeccionar de cerca el servicio brindado: el que Persuade, expone las decisiones y brinda la posibilidad de generar interrogantes para entender de manera adecuada las labores asignadas; El que Participa, distribuye las ideas, promueve que los participantes interactúen en la capacidad de tomar decisiones; El que Delega, organiza las labores asignadas, logrando que todo el equipo tome decisiones de manera adecuada. La manera apropiada de cumplir su función el líder va acompañado con su nivel de capacitación, entrenamiento, incentivo y disposición del integrante del grupo de trabajo. Por tanto, todos realizan su mayor esfuerzo y dan lo mejor de sí mismos. Sobre el trabajo en equipo por dimensiones, los efectos fueron, medio en cuanto a la dimensión 4 delegación de funciones con 66,7% (8 personas) seguidamente de la dimensión 1 proactividad alta con 58,3% (7 personas), dimensión 2 innovación

con 41,7% y la dimensión 3 cooperación con 41,7%. Se concluye el personal encuestado valorar en la gran mayoría la variable trabajo en equipo cuanto a su proactividad, innovación y cooperación; pero se evidencia que la dimensión de delegación de funciones debe ser mejorada y generar estrategias para realizar cambios significativos. En un grupo de trabajo siempre está conformado con participantes con las mismas o diferentes habilidades es de comprender en toda empresa o cualquier tipo de organización, se debe considerar el entrenamiento de nuevos conocimientos para la labor asignada, la estimulación, y voluntad para lograr el objetivo; el entrenamiento e inteligencia emocional se diferencian en cuatro niveles las labores asignada: baja, baja-moderada, moderada-alta y alta: en la medida adecuada que el líder detalla los deberes y responsabilidades a su entorno que dirige, da órdenes de como ejecutar las labores asignadas, cuándo, realizarlas, dónde realizarlas y quién es el responsable de realizarla; asimismo la relación de la efectividad de la comunicación directa con los integrantes de su organización, en las dos orientaciones: ascendente y descendente contiene saber escuchar, facilitar y resguardar a los colaboradores. Coexiste correspondencia entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal del hospital del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022, según el resultado sobre el coeficiente de correlación "Rho" de Spearman es de 0.615, es decir existe una correlación positiva considerable. Como se puede observar el personal encuestado tiene una referencia positiva del liderazgo situacional en cuanto al perfil de líder situacional con 41,7% que el líder cree que su estilo de liderazgo debe coincidir con sus seguidores. Los líderes establecen metas para los seguidores, asignan actividades, las monitorean continuamente y toman todas las decisiones. Los seguidores establecen sus objetivos dentro de la estructura organizacional establecida por el líder e informan

sobre el progreso (18). Este estudio coincide con, Riaño (2017), en su estudio sobre el estilo de liderazgo situacional de los líderes de enfermería en un hospital privado, coinciden en que los líderes adoptan diferentes estilos de liderazgo durante la práctica clínica, pero el estilo Guiar es el más dominante con 37.5% (8). Así mismo tiene total coincidencia con las investigaciones de Braca Monte, González (2022). En su estudio, la relación entre el estilo de liderazgo de los gerentes de enfermería y su satisfacción laboral. Mostrar que existe una relación positiva e importante entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras (10). Así mismo Gómez (2021) investigó La relación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de los empleados del sector público, ya que existe una relación de liderazgo transformacional (42%) entre el estilo de liderazgo practicado en los organismos públicos, los derechos de los empleados y la satisfacción laboral (11). Cabe precisar la definición del síndrome de liderazgo situacional, que es la destreza personal que aprueba a los individuos influir en otras por medio de la interacción interpersonal, donde se busca estimular el comportamiento de los individuos. Permite determinar el estilo de liderazgo que el líder utiliza para determinadas situaciones y si es este es la más eficaz para dicha situación (17), de la misma manera trabajo en equipo, es la congregación de las personas que trabajan con un mismo propósito y en conjunto pueden lograr excelentes resultados, y se entiende que cada miembro aportará sus habilidades sociales bien desarrolladas y la interacción entre los miembros (30). Según la hipótesis específico 1: Existe relación entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022. En cuanto a los resultados de la dimensión 1 proactividad, indican es alta con 58,3%. Según el coeficiente de correlación "Rho" de Spearman es de 0.614, es decir existe una correlación positiva considerable. Sin

embargo, el valor de la significación bilateral es de 0.03, que es menor que 0,05 para validar la correlación entre ambas variables de análisis. Entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , donde se indica que existe una relación significativa entre liderazgo situacional y proactividad. En relación a ello, estos estudios se asemejan a los realizados por Calderón (2019), en su estudio manifiesta que existe una relación significativa entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo de la enfermera especialista III Hospital Suárez Angamos, Miraflores, 2019, con un valor de 0.625; Entonces es una correlación bastante positiva., siendo el resultado de 42.7% (27). Proactividad: Significa el grado de inclinación de los funcionarios públicos a privilegiar los intereses organizacionales sobre los intereses personales, en busca de un mejor servicio a los ciudadanos (31) trata de la actitud que se busca y espera por parte de los trabajadores, que sean activos, tengan una alta capacidad de respuesta, iniciativa y disposición ante cualquier circunstancia. Según la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre liderazgo situacional y la Innovación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022. Resultados de la dimensión 2, innovación, los resultados indican es alta con 41,7%. Según el coeficiente de correlación "Rho" de Spearman es de 0.310, es decir existe una correlación positiva media. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0.03, que es menor que 0,05 para validar la correlación entre ambas variables de análisis. Entonces rechazamos la H_0 y aceptamos la H_a , donde se indica que existe una relación significativa entre liderazgo situacional e innovación. En relación a ello, estos estudios se asemejan a los realizados por Riaño (2017), indicó que el estilo de liderazgo situacional de los líderes de enfermería en cuanto a práctica directa innovación es participa 31%, adoptando diferentes estilos de liderazgo durante la práctica clínica, pero el estilo Guiar es el más dominante (8).

El Compromiso, hace alusión al vínculo emocional y afectivo que desarrolla el personal y posteriormente lo que sienten ellos, por su puesto de trabajo, y por ello, se preocupan, participan y activamente en los planes, retos y metas que la institución direcciona a alcanzar (24). Según la hipótesis específica 3: Existe relación entre liderazgo situacional y cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022. Resultados de la dimensión 3, cooperación, los resultados indican es alta con 41,7%. Según El coeficiente de correlación "Rho" de Spearman es de 0.413, es decir existe una correlación positiva media. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0.04, que es menor que 0,05 para validar la correlación entre ambas variables de análisis. Entonces rechazamos la Ho y aceptamos la Ha, donde se indica que existe una relación significativa entre liderazgo situacional y cooperación. En relación a ello, estos estudios se asemejan a los realizados por Huamán (2019) donde indicó que se encontró que el estilo de liderazgo de la enfermera de cooperación es del 60%, para ello el principal es fundamental la coordinación en el servicio de urgencias, es el estilo educativo (13). La colaboración significa la capacidad de perseguir los objetivos establecidos por la entidad gubernamental, dando prioridad a la investigación colaborativa para lograr los objetivos (24). actos y esfuerzos unidos que realizamos en conjunto con otros individuos, lo efectuamos con el objetivo de conseguir una meta en común. Según la hipótesis específica 4: Existe relación entre liderazgo situacional y delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022. Resultados de la dimensión 4, delegación, en el trabajo los resultados indican es media 66,7%. Según el coeficiente de correlación de Spearman "Rho", es 0,026, lo que significa que existe una correlación positiva débil. Sin embargo, el valor de significación bilateral es 0,04, menos de 0,05 para

confirmar la asociación entre las dos variables de análisis. Por lo tanto, rechazamos el H_0 y aceptamos el H_a , indicando una importante relación entre liderazgo situacional y delegación. En relación a ello, estos estudios se asemejan a los realizados por Riaño (2017), En su estudio de los estilos de liderazgo situacional de los líderes de enfermería, y la concordancia entre la autoevaluación y la de sus seguidores. El 23,7% ocurrieron en el grupo participativo, que es el estilo guiar más prevalente (8). Descentralización funcional: Significa compartir las responsabilidades laborales asignadas con otros colaboradores, y esto permite lograr los objetivos de la mejor manera posible (24). Por ello el estudio de liderazgo y trabajo en equipo debe ser tomado en cuenta para futuras investigaciones dado que aún no se tiene la cultura de investigar al trabajador de salud en base a sus necesidades de interacción grupal y ser dirigidos de manera adecuada e innovadora, sino que solo se suele estudiar a los pacientes y no a quienes lo atienden, procuran y sostienen en sus diversos tratamientos y procesos de recuperación de salud, como lo son el personal de enfermería

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe relación significativa entre el liderazgo situacional y el trabajo en equipo ("Rho de Spearman = 0,615) en el personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

Segunda:

Existe relación significativa entre liderazgo situacional y proactividad ("Rho de Spearman" = 0,614) en el personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

Tercera:

Existe relación significativa entre liderazgo situacional y la innovación ("Rho de Spearman" = 0,310) en el personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

Cuarta:

Existe relación significativa entre liderazgo situacional y la cooperación ("Rho de Spearman" = 0,413) en el personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

Quinta:

Existe relación significativa entre liderazgo situacional y la delegación de funciones ("Rho de Spearman" = 0,026) en el personal de enfermería del área Uci de un hospital nacional, Junín 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

En función a los resultados obtenidos, se recomienda a la gestión administrativa del departamento de enfermería de un hospital nacional en Junín, efectuar medidas correctivas en cada problema específico.

Segundo:

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 1, es gestionar su carga de trabajo y conseguir que tengan tiempo de ser más proactivos. Todo el mundo trabaja de manera diferente, y enseñar a todos a trabajar de la misma manera no siempre da buenos resultados. Si los enfermeros se sienten libres de manejar su propio tiempo, asumirán la responsabilidad personal de cumplir con las metas, y probablemente presentarán nuevas e innovadoras maneras de hacer el trabajo

Tercero:

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 2, es fomentar el aprendizaje activo. Realizar capacitaciones de las últimas publicaciones de la ciencia del cuidado en Uci.

Cuarto:

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 3, es establecer un conocimiento compartido, teniendo mensualmente reuniones de equipo donde los enfermeros compartan sus pensamientos e ideas de trabajo y la importancia de la colaboración colectiva que implica compartir información, coordinar el trabajo, y tomar decisiones en conjunto acerca de aspectos de la atención del paciente.

Quinto:

La recomendación para la conclusión del objetivo específico 4, es que las enfermeras coordinadoras de turno que tienen mucha carga laboral organicen y realicen la distribución de las tareas de forma equitativa así de esta manera, todos trabajen por igual.

REFERENCIAS

1. Quezada Torres C, Illesca Pretty M, Cabezas Gonzáles M (2018). Percepción Del Liderazgo En Las(os) Enfermeras(os)De Un Hospital del Sur de Chile. Recuperado de:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005&lng=en&nrm=iso&tlng=en
2. Organización Mundial de la Salud. Orientaciones estratégicas globales para el fortalecimiento de la enfermería y la partería 2016-2020. Recuperado de <http://bit.ly/2QNVipF>
3. Organización Panamericana de Salud. (2018) Liderazgo en Enfermería: Empoderamiento de los(las) enfermeros(as) líderes en Latinoamérica. Recuperado de: <http://bit.ly/2ZTV7wZ>
4. Vizcarra, A. (2017) Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
5. Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. (17. ed.). Guanajuato, México: Pearson
6. Balderas, M. (2015) Administración de los Servicios de Enfermería. (7a ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
7. Yomira Maibeth Villarreal López, Janeth Agrazal García (2022). Estilo de liderazgo situacional en el profesional de enfermería y su relación con factores laborales. Panamá. Recuperado de:
<https://revistas.up.ac.pa/index.php/enfoque/article/view/2806>

8. Angie Lorena Riaño Castillo (2017) estilos de liderazgo situacional de dirigentes de enfermería de un hospital privado, concordancia entre autoevaluación y evaluación de sus seguidores. México. Recuperado de:
<https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4504>
9. Calle Rodríguez C. (2018). Análisis del modelo de liderazgo en las organizaciones sanitarias del sector público de catalán. Barcelona: Universitat Internacional de Catalunya, Barcelona. Recuperado de:
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668433/Tesis%20Candelaria%20Calle.pdf?sequence=1>
10. Bracamonte, L. M. & Gonzalez-Argote, J. (2022). Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. Revista Científica Arbitrada de la Fundación Mente Clara, Argentina Vol. 7 (265). Recuperado de:
<https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265/465>
11. Edén Gómez Sosa. (2021). Estilo de liderazgo y su relación con el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una dependencia pública estatal. en la ciudad de Xalapa, Veracruz, México recuperado de:
<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/50943/GomezSosaEden.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
12. Liz Karen Calderón Allende (2017). Liderazgo situacional en el desgaste profesional en el personal de la Clínica Delgado AUNA. Lima: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
13. Cecilia Verónica Huamán Crispín (2019). Liderazgo Situacional y Satisfacción Laboral en los Profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia en un Hospital Nacional. Lima: Escuela de posgrado Universidad Peruana Cayetano Heredia.

14. Joseph Roggers Barrientos Cahuana (2017). Liderazgo situacional en la asociación corporativa San Antonio de Padua. Lima: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
15. Vargas Machuca Falcón, Jesús Alonso (2020). liderazgo situacional y engagement en colaboradores de una empresa industrial. Arequipa: Universidad Católica de Santa María Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades
16. Br. Colquepisco Martínez, Libia Karina Br. Pinco Coronel, Dina (2018). Liderazgo situacional y la gestión escolar en la Institución Educativa Pública “Antonio Raimondi” de Churcampa. Huancavelica: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
17. Chiavenato, I. (2001). Administración: Proceso administrativo. Bogotá, D.C., Colombia: McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
18. Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel: como crear y dirigir organizaciones de alto desempeño. Bogotá: Editorial Norma.
19. Calderón Allende Liz Karen (2017). Liderazgo situacional en el desgaste profesional en el personal de la Clínica Delgado – AUNA. Lima: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
20. Rangel Álvarez Benilda Patricia (2019). El Trabajo En Equipo Como Fundamento En La Seguridad Del Paciente. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
21. Díaz Fernández María Vanessa, López Melero Alba, Bueno Prieto Adriana, García García Inmaculada Isabel. (2019). El trabajo en equipo en el personal de enfermería. Visión del TCE. España. Revista Médica y de Enfermería: Ocronos.

22. Rodríguez WFL, Secín DR, Ramírez AJL. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Med.* 2021;19(4):477-479. doi:10.35366/102530.
23. Quaranta, N. (2019). Effective communication: a critical factor in teamwork success. *Enfoques V. XXXI – Nro.1°* p.21-46 Argentina.
24. Morales Durán Betsy Angélica (2018). Trabajo en equipo en los colaboradores internos de una empresa privada. Lima: Unidad De Post Grado Universidad Nacional Federico Villarreal.
25. Rubio Tapia, Nora, Zúñiga Arriola, Tania Marilú (2017), realizaron un estudio trabajo en equipo del personal de centro quirúrgico del hospital Almanzor Aguinaga asenjo”. Chiclayo: Unidad De Post Grado Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”.
26. Lourdes Verónica Calderón Huaranca (2019). Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería del Hospital III Suarez Angamos. Miraflores: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
27. Mc Ewan et al. (2017). La efectividad de la capacitación en trabajo en equipo sobre los comportamientos de trabajo en equipo y el rendimiento del equipo: una revisión sistemática y un metanálisis de intervenciones controladas. Recuperado de:
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
28. Víctor Rojas Espinoza (2017). Relación entre trabajo en equipo y compromiso con las metas de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Económico de la Municipalidad Provincial de San Martín: Escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo.
29. Fabio Moisés Caldas Antúnez (2021). El Trabajo en Equipo y su Relación con el Liderazgo en la Embotelladora San Miguel. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

30. Robbins Et Al (2017). Comportamiento organizacional. (17. ed.). Guanajuato, México: Pearson
31. Peña Et Al (2018) Resistencia al Cambio y Trabajo en Equipo en el Personal de la Sede del Gobierno Regional Ayacucho. Ayacucho: Escuela De Posgrado Universidad Privada Norbert Wiener
32. Hernández R, Fernández C. y Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta edición. México: McGraw- Hill
33. Soto, R. (2015). La tesis de Maestría y Doctorado en 4 pasos. Lima. Perú.: DIOGRAF
34. Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica. Lima: San Marcos.
35. Morales. Seminario de Investigación. Universidad Autónoma del estado Hidalgo. 90 México. Recuperado en http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/seminario_de_inv/UNIDAD%203-3/Tipos_de_estudios.pdf
36. Carlos E. Hernández, Natalia Carpio (2019). Introducción a los tipos de muestreo. El salvador: Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud
37. Bedregal P, Besoain C, Reinoso A, Zubarew T. Qualitative research methodology in health care. [en línea]. Agosto-setiembre 2017, n.º1. [fecha de consulta: 08 de mayo de 2022]. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>
38. Trujillo, J. Investigación científica, acceso abierto y democratización del conocimiento. [en línea]. Agosto-setiembre 2019, n.º19. [fecha de consulta: 15 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.redalyc.org/journal/5216/521658239001/html/>

39. Dos Santos DC. Autonomía, consentimiento y vulnerabilidad del participante de investigación clínica. [en línea]. Octubre-noviembre 2017, n.º1. [fecha de consulta: 17 de mayo de 2022]. Disponible en <https://www.scielo.br/j/bioet/a/NLVytLDgkv8z6x8tSRH4YBP/?format=pdf&lang=es>
40. Ruiz Bolívar, Carlos. Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación. Barquisimeto, Venezuela: CIDEG. 266 p.; 2002 Instrumentos y Técnicas de Investigación Educativa - Carlos Ruiz-Bolivar.pdf | Náyade Sharon - Academia.edu
41. Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
42. Gutiérrez, Daniel. (2009). la construcción de indicadores como problema epistemológico. cinta de moebio, (34), 16-36. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/s0717-554x2009000100002>
43. Anderson, Mauricio (2016) disponible en <https://mauricioanderson.com/escalas-de-medicion-estadistica/> (<https://tesisymasters.mx/escalas-de-medicion/>)
44. IBM (2022) Manual SPSS Versión 26 <https://www.ibm.com/support/pages/ibm-spss-statistics-26-documentation#es>
45. MANUAL DE EXCEL 2019; [Guía Paso a Paso - Excel \(mxmedia.com.ar\)](http://mxmedia.com.ar)
46. Norabuena, A. (2011). Características laborales y nivel de satisfacción laboral del técnico de enfermería en servicio de rehabilitación del Hospital Víctor Larco Herrera. Lima, Perú: Tesis, Universidad de San Martín de Porres.
47. Gómez, M. (2008). Metodología de la investigación. México: Editorial Brujas.

48. Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología científica. Venezuela: EPISTEME.
49. Robbins, S. (2008). Administración (8ª ed.). México D.F.: Pearson educación.
50. Lozada, José (2014). Investigación Aplicada, CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, ISSN-e 1390-9592, Vol. 3, Nº. 1, 2014, págs. 47-50 Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria - Dialnet (unirioja.es)

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Liderazgo Situacional	<p>habilidades del individuo las que le permiten influir en los demás a través de las relaciones interpersonales. Allí, la gente trata de estimular el comportamiento individual. Los líderes pueden determinar el estilo de liderazgo a utilizar en una situación particular y determinar si es más efectivo en esa situación. Hay dos lados en esto. El primero es la capacidad de motivar a las personas para que trabajen. En segundo lugar, tienden a seguir favorablemente lo que consideran herramientas, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo y madurez Chiavenato (2001).</p>	<p>Está compuesta por dos dimensiones y 6 indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> Perfil del líder Situacional 	<ul style="list-style-type: none"> -Dirigir -Persuadir -Participar -Delegar 	<p>Nominal</p> <p>1=Respuesta Correcta</p> <p>0=Respuesta Incorrecta</p> <p>Valores o Categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> Efectivo: (+6+24) Nulo: (0) Inefectivo: (-6- 24)
			<ul style="list-style-type: none"> Nivel de desarrollo del seguidor 	<ul style="list-style-type: none"> -Complejidad -Compromiso 	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Trabajo En Equipo	Congregación de personas que incrementan sus esfuerzos para lograr mayores resultados, los participantes interactúan entre sí para que todos puedan expresar su opinión y lograr mejores resultados en cualquier momento (Robbins 2017)	Está compuesta por cuatro dimensiones y 8 indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Innovación • Cooperación • Delegación de funciones 	-Iniciativa y emprendimiento -Responsabilidad - Capacitación -Nivel de investigación - Colaboración - Interacción - Crecimiento personal - Motivación	Ordinal <ul style="list-style-type: none"> • Completamente de acuerdo / siempre (5) • De acuerdo / casi siempre (4) • Indiferente / a veces (3) • En desacuerdo / casi nunca (2) • Completamente en desacuerdo / nunca (1)

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo Situational				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área UCI de un Hospital en Junín, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área UCI de un Hospital en Junín, 2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área UCI de un Hospital en Junín, 2022</p>	Perfil del líder Situational	-Dirigir -Persuadir -Participar -Delegar	1 – 8	Nominal	
<p>Problema Específico 1: ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área uci de un hospital de Junín, 2022?</p>	<p>Objetivo específico 1: determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p>	<p>Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre liderazgo situacional y proactividad del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p>	Nivel de desarrollo del seguidor	-Complejidad -Compromiso	9 – 12	1=Respuesta Correcta 0=Respuesta Incorrecta	<ul style="list-style-type: none"> •Efectivo: (+6+24) •Nulo: (0) •Inefectivo: (-6 -24)
<p>Problema Específico 2: ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y la innovación del personal de enfermería del área uci del</p>	<p>Objetivo específico 2: determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y la innovación del personal de enfermería</p>	<p>Hipótesis específica 2: Existe relación entre liderazgo situacional y la innovación del personal de</p>					

<p>área Uci de un hospital en Junín, 2022</p> <p>Problema Específico 3: ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y trabajo en equipo ¿Según cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022?</p> <p>Problema Específico 4: ¿Qué relación existe entre liderazgo situacional y trabajo en equipo según delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022?</p>	<p>del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p> <p>Objetivo específico 3: determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y trabajo en equipo según cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p> <p>Objetivo específico 4: determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y trabajo en equipo según delegación de funciones del personal de del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p>	<p>enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación entre liderazgo situacional y trabajo en equipo según cooperación del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p> <p>Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre liderazgo situacional y trabajo en equipo según delegación de funciones del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022</p>	Variable 2: Trabajo en Equipo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
			Proactividad	-Iniciativa y emprendimiento -Responsabilidad	1-2	Ordinal	
			Innovación	- Capacitación -Nivel de investigación	3-4	•Completamente de acuerdo / siempre (5) • De acuerdo / casi siempre (4)	
			Cooperación	- Colaboración - Interacción	5-6	• Indiferente / a veces (3) •En desacuerdo / casi nunca (2)	
Delegación de funciones	-Crecimiento personal - Motivación	7-8	•Completamente en desacuerdo / nunca (1)				

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE HERSEY Y BLANCHARD

Adaptado por calderón (2017)

“Liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área Uci de un hospital en Junín, 2022”

Estimado profesional: El presente estudio tiene como finalidad Determinar de qué manera se relaciona liderazgo situacional y trabajo en equipo del personal de enfermería del área Uci. Solicito su colaboración a través de sus respuestas; la información será confidencial. Le agradeceré su participación.

DATOS GENERALES.

EDAD:

ESPECIALIDAD: SI..... NO.....

SERVICIO:

TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN:

LIDERAZGO SITUACIONAL:

INSTRUCCIONES.

El instrumento tiene carácter anónimo. Se le presenta 12 situaciones las cuales son SUPUESTOS, Ud. tendrá que elegir sólo una de las opciones presentadas a cada situación planteada. No busque la solución ideal sino aquello que Ud. haya o hubiera hecho.

SITUACIÓN 1:

Usted tiene un técnico de enfermería que no ha venido respondiendo a sus indicaciones ni a las acciones de apoyo que le ha ofrecido. El rendimiento del colaborador viene decayendo: **¿Cuál cree que sería la reacción natural?**

- A. Establece precisas indicaciones sobre lo que espera de él y le comunica de qué forma va a controlar su desempeño.
- B. Propone al colaborador una charla en privado para que éste le presente sus sugerencias de cómo realizar la tarea.
- C. Intenta demostrar la necesidad del cumplimiento de los objetivos dándole las razones que existen para ello.

D. Comunica al colaborador los objetivos generales y permite que éste se desempeñe con total autonomía.

SITUACIÓN 2:

Usted tiene un técnico de enfermería que está mejorando en su desempeño. Él es consciente de esto y ha comenzado a efectuar sugerencias que parecen atinadas y valiosas

¿Qué cree que usted haría en este caso?

- A. Se asegura que el técnico de enfermería reciba toda la información necesaria para consolidar sus logros y escucha sus ideas.
- B. Aumenta el cuidado sobre las tareas de su técnico de enfermería e incrementa sus indicaciones.
- C. No hace nada y lo deja actuar.
- D. Se reúne con él para analizar su desempeño y le da sus opiniones al respecto fundamentando los aspectos positivos e importantes de la tarea.

SITUACIÓN 3:

Usted acaba de ser nombrado coordinador de un servicio, reemplazando a un coordinador muy reconocido (el más antiguo) que se jubila. Usted fue bien recibido por el grupo y las relaciones son buenas. Usted se ha visto obligado a cambiar de puesto a casi todos sus técnicos de enfermería. Uno de ellos es el más afectado por el cambio, ya que debe desempeñarse en tareas bastante diferentes a las anteriores, donde además deberá aplicar una nueva metodología de trabajo totalmente desconocida para él. Él fue muy efectivo en su trabajo anterior. **¿Cuál de las siguientes sería su probable reacción?**

- A. Estimula al colaborador dándole las razones por las cuales deberá aplicar la nueva metodología y le permite que la estudie y resuelva cómo aplicarla.
- B. Discute con el colaborador la conveniencia de aplicar la nueva metodología y le pide sus opiniones.
- C. Fija los objetivos y pone al alcance del colaborador los elementos para que aprenda la nueva metodología y la aplique según su propio criterio.
- D. Se reúne con el colaborador y organiza el aprendizaje de la nueva metodología, le informa con claridad de lo que se espera de su aplicación y los objetivos a alcanzar. Acompaña al colaborador en las primeras aplicaciones de la metodología.

SITUACIÓN 4:

Usted cuenta con un técnico de enfermería muy eficiente en tareas administrativas. Su trabajo es de toda confianza y seguridad. Se están discutiendo algunos pequeños cambios en la forma de llevar la administración.

¿Qué cree que haría usted en un caso así?

- A. Pide opiniones al técnico de enfermería y decide los cambios.
- B. Decide cambios y los comunica al técnico de enfermería.
- C. Hace intervenir al técnico de enfermería en las discusiones y delega en él la forma de implementar lo decidido.

D. Explica al técnico de enfermería las razones de los cambios que fueron decididos.

SITUACIÓN 5:

Uno de sus técnicos de enfermería ha venido obteniendo logros en una tarea que se le asignó recientemente. Usted ha controlado y contribuido con indicaciones precisas a estos logros, ahora el técnico de enfermería siente seguridad para realizar la tarea solo. **¿Cuál cree que sería su manera natural de actuar en un caso así?**

- A. Deja que el técnico de enfermería se desempeñe con total autonomía en esta tarea.
- B. Pide al técnico de enfermería sugerencias de cómo mejorar la realización de la tarea.
- C. Se reúne con el técnico de enfermería y conversan sobre la tarea, analizan los riesgos, aspectos positivos y efectos importantes de la tarea, acordando juntos cómo continuarán la tarea en el futuro.
- D. Dados los buenos resultados continuará con el mismo estilo de supervisión de este colaborador.

SITUACIÓN 6:

Usted cuenta con un técnico de enfermería que se ha venido desempeñando satisfactoriamente y de manera bastante autónoma en sus tareas. La restricción de recursos obliga a cambiar algunos de los métodos que está utilizando. **¿Qué cree que haría usted en este caso?**

- A. Toma las decisiones necesarias y se sienta con su técnico de enfermería para explicárselas y darle su fundamentación.
- B. Informa al técnico de enfermería de la necesidad de hacer cambios y delega en él la tarea.
- C. Decide los cambios y se los comunica al técnico de enfermería.
- D. Deciden juntos los cambios a realizar habiendo establecido los objetivos.

SITUACIÓN 7:

Recientemente se han incorporado nuevas actividades y las tareas de sus técnicos en enfermería se verán modificadas por consecuencia. El grupo es trabajador, siempre ha demostrado voluntad de cooperar. Ellos no están muy informados de lo que estos cambios significan. **¿Cuál sería su actitud?**

- A. Informa de la necesidad de efectuar cambios y deja que en grupo los implementen.
- B. Reúne y explica las razones por las que deberán hacerse los cambios y fija los objetivos. Durante la reunión entrega toda la información necesaria para que se comprenda la situación.
- C. Reúne al grupo y pide las opiniones de los miembros respecto a los cambios a realizar. Decide los cambios y los comunica. Supervisa cuidadosamente.

D. Cita al grupo y menciona en detalle los pasos a seguir.

SITUACIÓN 8:

Usted deberá implementar algunos cambios menores resultado del aumento de actividades. El grupo conoce la situación, es responsable y autónomo y ha demostrado flexibilidad en otras situaciones semejantes. **¿Qué cree que haría usted?**

- A. Da la información al grupo y delega la implementación.
- B. Toma decisiones y en una reunión las comunica fundamentándolas.
- C. Toma decisiones y las comunica individualmente supervisando cuidadosamente su cumplimiento.
- D. Reúne al grupo, plantea el problema y pide sugerencias para luego tomar la decisión.

NIVEL DE DESARROLLO DEL SEGUIDOR

SITUACIÓN 9:

El grupo que usted conduce ha manejado con autonomía y seriedad sus responsabilidades, pero ahora usted ha notado que están encontrando algunas dificultades que les plantean las últimas actividades propuestas por la Gerencia. Hay que hacer un estudio para una importante redistribución de tareas y usted percibe que están algo inquietos. **¿Qué cree usted que haría en una situación así?**

- A. Toma el estudio a su cargo.
- B. Define con precisión los objetivos y deja que el grupo trabaje autónomamente como siempre.
- C. Se reúne con el grupo y dirige la discusión en búsqueda del mejor planteo del estudio, estimulando el aporte de ideas.
- D. Se reúne con el grupo y les explica la importancia de resolver este estudio correctamente. Supervisa con todo cuidado.

SITUACIÓN 10:

La situación anterior se ha agravado notablemente, se acerca el plazo de la redistribución de tareas y el grupo está desorientado. La gerencia se ha enterado de lo que sucede y lo está presionando por resultados. **¿Qué haría en este caso?**

- A. Se reúne con el grupo y les explica la importancia de resolver este estudio correctamente. Supervisa con todo cuidado.
- B. Define con precisión los objetivos y deja que el grupo trabaje autónomamente como siempre.
- C. Se reúne con el grupo y dirige la discusión en búsqueda del mejor planteo del estudio estimulando el aporte de ideas.
- D. Toma la conducción del estudio a su cargo.

SITUACIÓN 11:

Al incorporarse las nuevas disposiciones hay un área que casi no se ha visto modificado. El grupo es eficiente y ha venido respondiendo con seguridad a los pocos cambios que se requirieron. ¿Qué cree usted que haría?

- A. Informa que, ante la situación de reorganizaciones, será necesario conducir al grupo con instrucciones más precisas y controlar cuidadosamente el desempeño.
- B. No hace nada. Sigue su conducta habitual.
- C. Reúne al grupo y fundamenta la necesidad de aumentar el control sobre las tareas.
- D. Reúne al grupo para discutir y recibir sugerencias de cómo actuar en la presente situación.

SITUACIÓN 12:

El grupo ha venido reduciendo su desempeño como consecuencia de la disminución de recursos disponibles. Se había caracterizado por ser un grupo dinámico y con frecuencia hacía aportes y sugerencias. La situación actual no es crítica, ni extrema. ¿Qué cree usted que haría?

- A. Reúne al grupo y pide sugerencias.
- B. Reúne al grupo y describe la situación y lo que se espera que suceda en el futuro próximo. Repasa los objetivos y aumenta cuidadosamente el control sobre las tareas.
- C. No hace nada. El grupo es bueno y reaccionará.
- D. Incremento el control sobre el cumplimiento de las tareas, redefine los objetivos y plazos.

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO:

Cuestionario original: Peña et al ,2018

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

- A. Completamente de acuerdo / siempre (5)
- B. De acuerdo / casi siempre (4)
- C. Indiferente / a veces (3)
- D. En desacuerdo / casi nunca (2)
- E. Completamente en desacuerdo / nunca (1)

Nº	ÍTEMS	A	B	C	D	E
	PROACTIVIDAD					
1	¿Logra expresar con claridad sus ideas en su entorno laboral?					
2	¿Busca esforzarse por entender el comportamiento que asumen sus compañeros de trabajo?					
	INNOVACIÓN					
3	¿Con frecuencia busca capacitarse para mejorar su desempeño laboral?					
4	¿Busca aportar ideas que generen resultados adecuándolas a su contexto laboral?					
	COOPERACIÓN					
5	¿Le resulta sencillo reunirse con sus compañeros de trabajo en convocatorias para compartir experiencias de mejora continua?					
6	¿Busca participar de forma activa en las actividades donde su área laboral está comprometida?					
	DELEGACIÓN DE FUNCIONES					
7	¿Aumenta sus posibilidades de pensar, sentir y actuar de una manera saludable y plena interactuando con sus compañeros cuando es necesario?					
8	¿Cree que el estar motivado condiciona tanto su comportamiento como su eficacia?					