



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

TEMA:

“PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019”.

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciatura en Enfermería

AUTOR: Melanye Roos Garzón Alemán

DOCENTE: Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva M^{PH}

Ibarra-2019

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS

En calidad de Directora de la tesis de grado titulada “**PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019**”, de autoría de **MELANYE ROOS GARZÓN ALEMÁN**, para la obtener el Título de Licenciada en Enfermería, doy fe que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Ibarra, a los 14 días del mes de Noviembre del 2019

(Firma).....

Li. Mercedes del Carmen Flores Grijalva MpH

C.C: 1001859394

DIRECTORA DE TESIS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD
TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

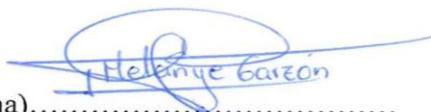
DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004366793		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Garzón Alemán Melanye Roos		
DIRECCIÓN:	Barrio 10 de Agosto		
EMAIL:	melanyegarzon@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	06-2650518	TELÉFONO MÓVIL:	0990866166
DATOS DE LA OBRA			
TÍTULO:	“PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019”		
AUTOR (ES):	Garzón Alemán Melanye Roos		
FECHA:	2019/11/14		
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO			
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO		
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en Enfermería		
ASESOR /DIRECTOR:	Mercedes del Carmen Flores Grijalva		

2. CONSTANCIAS

La autora manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es la titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

En la ciudad de Ibarra, a los 14 días del mes de Noviembre del 2019

LA AUTORA

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Melanye Garzón", is written over a horizontal line.

(Firma).....

Melanye Roos Garzón Alemán

C.C: 1004366793

REGISTRO BIBLIOGRÁFICO

Guía: FCS-UTN

Fecha: Ibarra, 30 de octubre del 2019

GARZÓN ALEMÁN MELANYE ROOS “PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019” / TRABAJO DE GRADO. Licenciada en Enfermería. Universidad Técnica del Norte. Ibarra.

DIRECTOR: Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva MpH

El principal objetivo de la presente investigación fue: El principal objetivo de la presente investigación fue, determinar la percepción de liderazgo que tienen los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San Vicente de Paúl, para mediante la socialización de los resultados se puedan actualizar conocimientos sobre estilos de liderazgo y las cualidades de cada uno.

Entre los objetivos específicos se encuentran: determinar las características sociodemográficas de la población en estudio, también identificar los tipos de liderazgo percibidos por los enfermeros y las habilidades que debe tener un buen líder, y finalmente socializar los resultados obtenidos en la presente investigación.

Fecha: Ibarra, 30 de octubre del 2019



.....
Lic. Mercedes del Carmen Flores Grijalva MpH

Directora



.....
Melanye Roos Garzón Alemán

Autora

AGRADECIMIENTO

Principalmente le agradezco a Dios por darme la vida, por acompañarme en este arduo camino de aprendizaje, por ser mi mano derecha, mi mejor amigo, y por guiarme por el buen camino para cumplir esta gran meta.

Gracias a todas aquellas personas que me acompañaron en este camino, principalmente a mis padres por sacrificar su tiempo y trabajo para brindarme la oportunidad de realizar mis estudios, por brindarme su amor, su sabiduría y su apoyo incondicional para seguir adelante, por ser mi motivación y el pilar fundamental de mi vida.

A mi hija, quien día a día me da las fuerzas necesarias para salir adelante y convertirme en una mejor persona, en una mejor madre, espero llegar a ser un ejemplo de perseverancia y dedicación, donde pueda sentar sus bases, pues este logro es por y para ella.

A mis amigos y personas especiales, que me supieron alentar y apoyar en cada momento, gracias por cada anécdota buena o mala, que me servirá para aprender, por cada llanto y cada risa que compartimos a lo largo de este camino.

A los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, quienes me brindaron su tiempo y apoyo en este trabajo de investigación.

A la Universidad Técnica del Norte, prestigiosa institución que me abrió sus puertas para formarme como profesional con la ayuda de sus mejores docentes, en especial a mi Directora de Tesis Msc. Mercedes Flores, quien supo guiarme y compartirme sus conocimientos durante este arduo proceso, sin ella esto no sería posible.

Gracias totales.

Melanye Garzón

DEDICATORIA

A mis padres, por brindarme su apoyo incondicional, amor y confianza durante toda mi vida, y darme su ejemplo de sacrificio, para seguir adelante y convertirme en una profesional sin importar las adversidades.

A mi hija, por darme las fuerzas necesarias y la motivación para seguir adelante y lograr mis metas, las cuales deseo sean un ejemplo para que ella pueda lograr sus sueños.

A todas aquellas personas que me acompañaron en este largo camino de aprendizaje, y supieron alentarme para cumplir este sueño.

Melanye Garzón

RESUMEN

“PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019”

Autora: Melanye Roos Garzón Alemán

Correo: melanyegarzon@gmail.com

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para dirigir a un equipo y encaminarlo para concretar un objetivo, es un componente esencial en toda institución de salud debido a que está directamente relacionado con la calidad del desempeño laboral. Este estudio se realizó con el objetivo principal de determinar la percepción de liderazgo que tienen los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Ibarra. Es un estudio mixto cualitativo y cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal porque se realizó en un período determinado de tiempo. Para determinar la percepción de liderazgo, se aplicó una encuesta a 84 profesionales enfermeros tomados como muestra de la población total, la cual estaba conformada por 21 preguntas divididas en dos secciones, la primera destinada a recopilar los datos sociodemográficos de la población y la segunda sección enfocada a los estilos de liderazgo, y una entrevista abierta a informantes claves. Como resultados se obtuvo que, la mayor parte de la población son de sexo femenino, tienen entre 30 a 34 años, casadas y con una formación académica de tercer nivel, en cuanto a los tipos de liderazgo, se obtuvo como resultado que la mayoría de los profesionales enfermeros percibe a su líder como democrático, el cual se caracteriza por involucrar a su equipo de trabajo en todas las actividades y decisiones, por otro lado se pudo evidenciar que en servicios de mayor demanda de pacientes y presión laboral, los enfermeros percibieron a su líder como autoritaria, y finalmente se observó que en dos servicios el personal enfermero percibió a su líder como liberal, es decir que el líder no tiene iniciativas en el grupo.

Palabras claves: Liderazgo en Enfermería, Habilidades de un líder.

ABSTRACT

“PERCEPTION OF LEADERSHIP IN THE NURSING PROFESSIONALS OF THE SAN VICENTE DE PAUL HOSPITAL, IBARRA, 2019”

Author: Melanye Roos Garzón Alemán

Mail: melanyegarzon@gmail.com

Leadership is a person's ability to lead a team to achieve a goal, is an essential component in any health institution because it is directly related to the quality of job performance. This study was conducted with the main objective of determining the perception of leadership that nursing professionals who work at San Vincent de Paul Hospital in the city of Ibarra. It was a quantitative, non-experimental, descriptive and cross-sectional study. To determine the perception of leadership, a survey was applied to 84 nurse professionals taken as a sample of the total population, which consisted of 21 questions divided into two sections, the first to collect sociodemographic population data and the second section focused on leadership styles. As results it was obtained that, most of the population are female, they are between 30 and 34 years of age, third-level education in terms of leadership types, most nurse professionals perceive their leader as democratic, which is characterized by involving its team in all activities and decisions, on the other hand, it could be shown that in services of higher patient demand and job pressure, the nurses perceived their leader as authoritarian, and it was finally observed that in two services the nurse staff perceived their leader as liberal, that is to say that the leader has no initiative.

Keywords: Nursing Leadership, Skills of a leader.

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS	ii
AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE	iii
1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	iii
2. CONSTANCIAS.....	iv
REGISTRO BIBLIOGRÁFICO	v
AGRADECIMIENTO	vi
DEDICATORIA	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
CAPÍTULO I.....	16
1.1. Planteamiento del problema.	16
1.3. Justificación.....	20
1.4. Objetivos	21
1.4.1. General	21
1.4.2. Específicos	21
1.5. Preguntas de investigación	21
CAPÍTULO II	22
2.1. Marco referencial.....	22
2.2. Marco Contextual	24
2.3. Marco Conceptual	26
2.3.1. Funciones básicas de enfermería.....	26
2.3.2. Liderazgo.....	27
2.3.3. Teorías sobre el liderazgo	28

2.3.4.	Tipos de Liderazgo.....	29
2.3.5.	Liderazgo en Enfermería.....	30
2.3.5.	Características del Líder.....	30
2.4.	Marco Ético y Legal	31
CAPÍTULO III.....		34
3.	Metodología de la Investigación	34
3.1.	Diseño de Investigación	34
3.2.	Tipo de Investigación	34
3.3.	Localización y ubicación del Estudio.....	35
3.4.	Población	35
3.4.1.	Muestra.....	35
3.4.2.	Criterios de Inclusión	35
3.4.3.	Criterios de Exclusión	35
3.5.	Método de recolección de información	35
3.5.1.	Técnica	35
3.5.2.	Instrumento	35
CAPÍTULO IV.....		37
4.1.	Análisis e Interpretación de Resultados	37
CAPÍTULO V		46
5.	Conclusiones y Recomendaciones	46
5.1.	Conclusiones	46
5.2.	Recomendaciones	46
BIBLIOGRAFÍA		48
ANEXOS		51
Anexo 1.	Cronograma	51
Anexo 2.	Encuesta.....	53

Anexo 4. Encuesta llena	57
Anexo 3. Aplicación de encuestas.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población	37
Tabla 2. Nivel de formación académica y experiencia	39
Tabla 3. Tipo de filiación	40
Tabla 4. Tipos de liderazgo según la percepción de los profesionales de enfermería según el servicio	41
Tabla 5. Cualidades para tener éxito	43
Tabla 6. Tipo de motivación	44

ÍNDICE DE ORGANIZADORES GRÁFICOS

Organizador gráfico 1. Habilidades de un líder	45
--	----

TEMA:

Percepción de liderazgo en los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2019.

CAPÍTULO I

1.1.Planteamiento del problema.

Para toda institución de salud a nivel mundial, es primordial el componente humano, la tendencia actual sobre el liderazgo señala que este se considera un factor esencial e inherente a todas las teorías organizacionales, debido a que el liderazgo está íntimamente relacionado con la eficacia y la calidad para el correcto funcionamiento de toda institución de salud (1).

El Consejo Internacional de Enfermeras, plantea que, las enfermeras deben desarrollar e implementar las políticas de salud tanto en los planos locales nacionales como internacionales mediante el desempeño de funciones de gestión y liderazgo. Le otorga la oportunidad y responsabilidad de contribuir en la planificación de políticas de la salud, y en la coordinación y gestión de los servicios del área (2).

El proceso administrativo se entiende, como el conjunto de funciones que tienen como resultado final, el cumplimiento de los objetivos de una organización. La Gestión dentro de un sistema de salud adaptará métodos de Planificación, Organización, Dirección y Evaluación a los centros asistenciales sanitarios, incorporando buenas prácticas que, garanticen una calidad asistencial óptima para satisfacer las necesidades de los pacientes (3).

El liderazgo constituye un tema que ha sido abordado desde muy diversas perspectivas. El estudio del mismo en las organizaciones hace referencia al intento del líder, de lograr la cooperación en una tarea común (4). También se define como la capacidad de dirigir a otros dentro del ámbito de una organización. Esta habilidad de guiar grupos y personas es fundamental para llevar a cabo un líder deben guiarse hacia una dirección o un camino a seguir; para concretarse en el logro de su misión (5).

En la actualidad, los profesionales de enfermería ocupan funciones esenciales de liderazgo en los sistemas de salud del mundo, pues son los profesionales que cuentan con mayor experiencia, con responsabilidad de gestionar y coordinar diariamente los cuidados de los pacientes y también son los encargados de supervisar al personal de enfermería. Varios estudios e investigaciones han establecido las competencias que deben desenvolverlos profesionales de enfermería, entre las que se encuentran las de liderazgo como comunicación, trabajo en equipo y motivación; y las de gestión como delegación y supervisión (3).

En el área de la gestión, en el apoyo, en el área de docencia e investigación, y el cuidado directo o asistencial, la enfermera debe brindar oportunidades para el aprendizaje y la formación continua, el desarrollo y el crecimiento profesional, aportar comentarios y revisiones constructivas, defender y apoyar al crear un trabajo en equipo y, finalmente, mantener una comunicación y negociación eficaces (3). Podemos decir que, de esta manera se garantizará una mejora en cuanto a la calidad de los servicios enfermeros en sus respectivas áreas, ya que el buen liderazgo influye en la calidad de atención que brinde el equipo.

La investigación sobre liderazgo en enfermería desarrollada en América Latina también se basa en la teoría transformacional, que es parte del nuevo paradigma, uno de los más estudiados e influyente en la actualidad, aparte de ser considerado el estilo más adecuado para fomentar el liderazgo en enfermería (6). Pues es necesario conocer los rasgos y atributos que un líder debe tener, así como los diferentes estilos de líder existentes, para comprender las situaciones a las que éste se enfrenta y el por qué adopta tal estilo, debido a que cada entorno laboral puede manejar diferentes pacientes, y por lo mismo diferentes necesidades (1).

El profesional de enfermería debe tener un estilo de liderazgo eficaz que se adapte a su entorno laboral, es decir, a las situaciones presentadas en el desempeño de sus funciones para alcanzar los objetivos propuestos en la atención al paciente y a su familia (7). Es importante mencionar que las organizaciones de salud necesitan

coordinación, los servicios necesitan jefatura y los equipos de supervisión, haciendo imprescindible el desarrollo de líderes en estas organizaciones y la adopción de comportamientos de liderazgo, defensa de puntos de vista, compromiso con el trabajo y la motivación del personal (8).

Así también la falta de liderazgo dentro de una institución de salud, es un problema potencial que afecta directamente a los usuarios o pacientes, varios estudios afirman que los aspectos que dificultan el desarrollo de liderazgo, es la presencia de grupos de poder, y la falta de motivación por parte de los líderes existentes, repercutiendo directamente en los cuidados de los pacientes, pues se crea un entorno conflictivo y uno de los factores que intervienen en la recuperación es un ambiente sano y tranquilo. Un entorno conflictivo está asociado a mala calidad de atención, eventos adversos, y de esta manera puede aumentar la tasa de mortalidad de los pacientes (9).

Actualmente resulta una necesidad urgente liderar desde la perspectiva de los valores y el arte del cuidado, introduciendo nuevas cualidades encaminadas a la mejora del servicio que brinda el personal de enfermería, lo que puede ser visto desde la posición individual de quien actúa como líder formal, o ser vista también como el encaminante principal del personal de enfermería al propiciar cuidados y al enseñar cómo cuidar (5).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la percepción de liderazgo que tiene el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl?

1.3. Justificación

El presente estudio tiene como finalidad, identificar los tipos de líderes existentes en los jefes de enfermería de los diferentes servicios, ya que un buen líder debe poseer actitudes y aptitudes para fomentar el seguimiento de su equipo de trabajo, y lograr las metas propuestas, de esta manera se logrará no solo un buen ambiente laboral, sino también una buena atención por parte del personal de enfermería hacia los pacientes de cada servicio.

La relevancia para la carrera de enfermería, como profesión radica a nivel administrativo, todo profesional de enfermería debe tener competencias en este ámbito y mediante esta investigación se podrá determinar la percepción y capacidad de los enfermeros asistenciales para cumplir el rol de líder.

El grupo beneficiario de esta investigación será el personal de enfermería, debido a que el liderazgo está íntimamente relacionado con la eficacia del personal y la calidad de atención que brinda, al determinar el tipo de liderazgo que asume cada jefe de servicio podremos analizar las fallas que posee y mejorar su competencia en el ámbito de la dirección, para evitar una mala organización y la sobrecarga de trabajo en el personal.

El aporte social de esta investigación, recae directamente sobre la calidad de trabajo del personal de enfermería, ya que el liderazgo y todos los temas que abarca este estudio, serán de ayuda para determinar la organización de trabajo y por ende el desempeño del personal de enfermería dentro de cada servicio de acuerdo a las necesidades que tenga.

Con los resultados de esta investigación se puede mejorar el liderazgo dentro de los diferentes servicios del Hospital San Vicente de Paúl, ya que las principales características de un líder no solo son innatas, sino que en una gran parte se aprenden con el transcurso del tiempo, al ir adoptando actitudes, conocimientos y capacidades que permitan influir dentro de un grupo de personas, es decir ejerciendo el liderazgo.

1.4.Objetivos

1.4.1. General

- Determinar cuál es la percepción que tienen sobre el liderazgo los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl de Ibarra, 2019.

1.4.2. Específicos

- Establecer las características sociodemográficas de la población en estudio.
- Identificar los tipos de liderazgo que son percibidos por las enfermeras asistenciales de los diferentes servicios del Hospital San Vicente de Paúl.
- Describir las habilidades que debe poseer un líder, según la percepción del personal de enfermería.
- Socializar los resultados a través de un informe a la líder de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl.

1.5. Preguntas de investigación

- ¿Cuál es la percepción de liderazgo que tiene el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl?
- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de la población en estudio?
- ¿Cuáles son los tipos de liderazgo percibidos en los jefes de enfermería de los servicios del Hospital San Vicente de Paúl?
- ¿Cuáles son las habilidades que debe poseer un líder, de acuerdo a la percepción del personal de enfermería?
- El informe le ayudará a tomar decisiones a la líder de enfermería del hospital San Vicente de Paúl, sobre la delegación de líderes de servicio.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1.Marco referencial

En México, se realizó un estudio acerca de los Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería, en el año 2012, cuyo objetivo es realizar una revisión bibliográfica sobre los estilos de liderazgo en jefes de servicio. Para la realización de este estudio, se llevó a cabo una búsqueda de artículos sobre el liderazgo en la enfermería con el fin de conocer la teoría que se ha publicado y la opinión de las personas acerca de este tema. Los resultados de este estudio determinaron que, es necesario trabajar a favor de una concepción y una práctica integrada en materia de liderazgo, donde haya un equilibrio entre el componente actitudinal, el de habilidades y los conocimientos (1).

En otro estudio sobre Liderazgo en enfermería como una necesidad actual, realizado en Cuba en el 2017, tiene como objetivo valorar algunos aspectos ya olvidados por todos y que sin duda pueden afectar la calidad del cuidado a pacientes y familiares, debido al desarrollo competitivo de la especialidad de Enfermería. Este estudio dio como resultado que existe una necesidad urgente liderar desde la perspectiva de los valores y el magnífico arte del cuidado, introduciendo nuevas actitudes encaminadas a la mejora del servicio que brinda el personal de enfermería, lo que puede ser visto desde la posición individual de quien funge como líder formal, o ser vista también como el papel líder del personal de enfermería al propiciar cuidados y al enseñar cómo cuidar (5).

En el año 2015 en Brasil, se desarrolló un estudio acerca del Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y la relación con el entorno laboral, cuyo objetivo era establecer si existe alguna relación entre el entorno laboral y el liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos en el sur de São Paulo, Brasil; con el propósito de entender la relación entre el liderazgo y otras variables para poder formular planes de acción que promuevan el desarrollo de dicha aptitud. Este fue un estudio correlacional que involucró una investigación sistemática, y cuyos resultados

determinaron que, el personal de enfermería debe desarrollar planes individuales que incluyan conocimientos, actitudes, aptitudes y valores para ejercer el liderazgo (10).

El estudio realizado en Murcia en el año 2013, cuyo objetivo era conocer la visión de enfermeros líderes sobre el liderazgo, describe al liderazgo como el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por alcanzar su objetivo en determinadas situaciones, es decir, el líder se asemeja al entrenador, cuya misión fundamental es instruir, y llegar a cumplir los resultados esperados del equipo a su cargo. Por lo tanto, los resultados de esta investigación concluyeron que, los líderes de enfermería entrevistados entienden el liderazgo como un proceso de influencia grupal, mirando objetivos (11).

En Chile, se realizó un estudio en el año 2015, acerca del liderazgo en enfermería, el objetivo del presente estudio es conocer el estilo de liderazgo que ejercen enfermeros asistenciales, docentes y supervisores. Los profesionales de enfermería han emergido como líderes del equipo de salud, debido a su formación y desarrollo profesional, con una amplia visión del ser humano del Cuidado y de la Salud más allá de lo visible, que articula conocimientos y acciones necesarias para ofrecer asistencia creativa y de calidad. Este fue un estudio descriptivo de corte transversal, y sus resultados concluyeron que el liderazgo en enfermería es considerado esencial, sin embargo, no existe un estilo de liderazgo claramente definido que teóricamente les permita enfrentarse a los nuevos retos, aun cuando existen conductas transformacionales y transaccionales, los cuales se complementan entre sí (12).

Al realizar el análisis de varios estudios e investigaciones, se ha demostrado que el liderazgo es fundamental dentro del rol enfermero, tanto en el cuidado asistencial y atención directa con el paciente, como en el trabajo administrativo, ya que el liderazgo está estrechamente relacionado con el buen funcionamiento de cualquier organización. El personal de enfermería no solo debe enfocarse a tareas diarias, sino también a tener un alto grado de comunicación, conocimientos, creatividad e iniciativa, capacidad de organización y sobretodo capacidad para liderar, es importante mencionar que, algunas

personas nacen con características de líder, pero, la mayor parte se adquieren con el paso del tiempo para ser perfeccionadas.

2.2.Marco Contextual

Historia

El Hospital San Vicente de Paúl es una institución de salud que ha prestado su servicio a la comunidad durante décadas y se caracteriza por tener un personal capacitado que brinda una atención de calidad, la cobertura de este hospital no solo abarca a la provincia de Imbabura sino a toda la Zona #1 y está a la disposición de todo el norte del país.

El 13 de agosto de 1872 se comenzó a construir el hospital de la caridad de Ibarra. Los planos fueron diseñados por el Hermano Benito Aulin, de las Escuelas Cristianas. La obra era de severo y elegante estilo y fue considerado durante muchos años como el mejor hospital de la república. (13)

Por Decreto Legislativo del Congreso de 1880 se designó al hospital de la caridad de Ibarra con el nombre de “San Vicente de Paúl”. En los primeros años de funcionamiento, la casa de salud debió sufrir muchas limitaciones debido a su escaso presupuesto; el Ministerio de Salud construyó el nuevo y moderno edificio que se ubica en la Avenida Cristóbal de Troya, el cual se inauguró en 1991 y constituye el sitio de esperanza para aliviar el dolor y la enfermedad (13).

Personal

El Hospital San Vicente de Paúl, tiene 26 años brindando servicio a la ciudadanía y cuenta con un equipo multidisciplinario conformado por 627 personas, entre las cuales hay: 66 médicos residentes, 67 médicos generales, 56 especialistas, y el personal administrativo y doctores. (14)

Infraestructura

El hospital está catalogado como una institución de salud de segundo nivel de atención, y cuenta con un edificio de aproximadamente 15.000 metros cuadrados, ubicado entre

las calles Luis Vargas Torres y Luis Gómez Jurado de la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.

Este edificio se distribuye en cinco pisos y cuenta con los servicios de: Emergencia, Consulta Externa, Estadística, Trabajo social, Laboratorio, Imagenología, Rehabilitación, Dietética, Nutrición, Farmacia, Información, Área administrativa, centro quirúrgico, esterilización, Terapia Intensiva, Ginecología, centro obstétrico, Unidad de Neonatología, Cirugía y Traumatología, Medicina interna, Unidad de docencia, Endoscopia y Pediatría. Además, cuenta con un auditorio y con la unidad de diálisis, donde están los especialistas nefrólogos.

Misión

Prestar servicios de salud con calidad y calidez en el ámbito de la asistencia especializada, a través de su cartera de servicios, cumpliendo con la responsabilidad de promoción, prevención, recuperación, rehabilitación de la salud integral, docencia e investigación, conforme a las políticas del Ministerio de Salud Pública y el trabajo en red, en el marco de la justicia y equidad social.

Visión

Ser reconocidos por la ciudadanía como hospitales accesibles, que prestan una atención de calidad que satisface las necesidades y expectativas de la población bajo principios fundamentales de la salud pública y bioética, utilizando la tecnología y los recursos públicos de forma eficiente y transparente.

2.3.Marco Conceptual

2.3.1. Funciones básicas de enfermería

- **Docencia e Investigación**

En la docencia, la investigación científica en enfermería brinda un respaldo teórico metodológico para los aprendizajes adquiridos y estimula el pensamiento crítico del estudiante, además de promover la producción, búsqueda, evaluación y aplicación de los productos científicos en el quehacer enfermero (15).

Estas funciones son unas de las más importantes debido a la conexión inseparable de la teoría-práctica; es decir, el personal de enfermería requiere del conocimiento producto de las investigaciones científicas y de sus resultados para realizar predicciones, explicar, analizar, crear supuestos, intervenir problemas del cuidado de enfermería y a su vez contribuir en la mejoría de las condiciones de salud de individuos, grupos y comunidades (15).

- **Cuidado Directo**

El cuidado en el ámbito de salud es definido como una necesidad de preservar la salud de las personas y dar continuidad a la vida, entonces el cuidado directo de enfermería es una relación humana entre un paciente y un profesional de enfermería que posee los conocimientos necesarios para reconocer y responder a una necesidad de ayuda, esto permitirá que el paciente tenga una pronta recuperación y se reintegre a la sociedad (16). Para recuperar su salud, una persona debe tener un equilibrio físico y emocional, pues estos dos componentes están estrechamente relacionados, y para esto se necesita de una persona que tenga los conocimientos y técnicas adecuadas, un profesional que tenga desarrollo ético y profesional, como el personal de salud.

- **Administración**

La administración en enfermería implica el proceso de planear, dirigir, organizar y controlar la estructura, los procesos y resultados de una institución de salud, con el objetivo principal de lograr la eficiencia y efectividad en el logro de objetivos sanitarios y la aplicación de procesos clínicos para satisfacer las necesidades de la población (17). Es importante mencionar que para que se lleve a cabo el correcto

proceso de la administración, debe haber un buen liderazgo que garantice una atención sanitaria de calidad, con cualidades como atención íntegra que cumpla con las demandas de la población.

2.3.2. Liderazgo

Definiciones

Pucheo, J. en su libro sobre Liderazgo transformacional, menciona que, la idea de liderazgo es utilizada generalmente para referirse a la influencia de un sujeto sobre la motivación de otros, esto implicaría la capacidad de afectar los valores y creencias y, a través de ellos, las emociones y deseos. También considera que, el liderazgo es un grupo de acciones que debe realizar el sujeto en el rol de influencia, sin prestar mayor atención a los procesos ocurridos desde la percepción de los influenciados (18).

Eseverri, C. afirma, que lo esencial del liderazgo se centra y condensa en el valor servicio, atenciones, regalo a los demás. Pero con criterio profesional. Se apoya, siempre, en la autoridad. Conseguir y lograr autoridad (19).

En el libro, La gestión de enfermería liderazgo y los servicios generales de Murillo, D. se define al liderazgo como, la capacidad de ir más allá de los procesos meramente administrativos, para hacer propuestas innovadoras y transformadoras de la realidad existente (20).

En el libro Gestión y Cuidado hospitalario, Betancour, C. describe al liderazgo como, actividad y fenómeno del comportamiento humano por el cual una persona o un grupo de personas, aprovechando sus energías y talentos, realizan un proceso de cambio innovador con el propósito de estimular la transformación de sus actitudes, conductas y mentalidades para alcanzar más altos niveles de existencia material y espiritual y lograr un desarrollo humano más digno (16).

2.3.3. Teorías sobre el liderazgo

Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass

En el libro de Juan Andrés Pucheu, sobre el Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería, menciona que, el liderazgo transformacional es aquel que efectivamente genera cambio en el nivel de motivación del seguidor para así alcanzar desempeños sobresalientes, los cuales dependen de cuatro tipos de comportamiento (18).

- **Influencia idealizada:** comportamientos del líder que generan la atribución de coherencia con sus valores, creencias y propósitos, el cual abarca el ámbito de lo moral y ético dentro de la toma de decisiones.
- **Consideración individual:** menciona los comportamientos dirigidos a demostrar afecto y preocupación por el bienestar y desarrollo personal de los miembros del equipo.
- **Estimulación intelectual:** incluye comportamientos orientados a estimular el análisis de problemas y la búsqueda de soluciones novedosas.
- **Motivación inspiracional:** agrupa a los comportamientos que forman una visión y demuestran confianza en sus logros, este se centra en cumplir metas organizacionales.

Modelo de Liderazgo Transformacional de Turner

Esta teoría proporciona soporte empírico al hecho de que el análisis de problemas y la demostración de valores y creencias no son suficientes para lograr un cambio transformacional y que debería ser necesario establecer relaciones de confianza y de apoyo según las necesidades del grupo de trabajo (18).

Teoría del Comportamiento Planificado

El elemento central de esta teoría es la noción de Intención, la cual se refiere al nivel de esfuerzo que un sujeto está dispuesto a realizar, para realizar una acción y que dependería de tres grupos, que son intención, control y comportamientos. Básicamente

sería la intención del elemento la que finalmente determinará la ejecución del comportamiento (18).

Teoría del Liderazgo Situacional

Establece que el liderazgo debería pasar de una persona a otra, y el jefe debería variar de un estilo al otro en función de los requerimientos laborales. El liderazgo situacional se basa en dos variables, la cantidad de dirección y la cantidad de apoyo socio-emocional, que el directivo debe proporcionar a sus colaboradores para lograr los objetivos de la organización, teniendo en cuenta la madurez profesional y psicológica de aquellos y de las características de cada situación, tipo de función y tareas a realizar (20).

2.3.4. Tipos de Liderazgo

El liderazgo en enfermería está asociado directamente con el buen funcionamiento de una institución de salud, pues la calidad de atención y servicios que brinda el personal se define por el líder que esté a cargo del equipo de trabajo, cada líder forja su estilo de liderazgo de acuerdo a su experiencia, capacitación y educación. Ayuso, D. en su libro sobre El liderazgo en los entornos sanitarios, menciona que, tras varios estudios se han postulado tres tipos de liderazgo:

- Autocrático. - son líderes de personalidad dominante y fuerte, que pueden llegar a ser agresivos, desean siempre que las tareas se realicen a su manera, y centra el poder de decisión solo en sí mismo. No están abiertos a sugerencias o cambios, y no promueven el trabajo en equipo ni la motivación, solo exigen.
- Democrático. - establece una relación de orientación con el equipo de trabajo y lo involucra en la toma de decisiones, es decir que, comparte las responsabilidades. Valora las iniciativas, incentiva la participación y trabajo en equipo, lo cual favorece la formación de nuevos líderes, pero la característica más importante es que, comparte el poder de decisión.
- Liberal. - promueve la completa libertad del grupo, participa en minoría, lo cual centra el poder de decisión más en el equipo de trabajo, pues no dirige ni coordina (21).

2.3.5. Liderazgo en Enfermería

La dirección dentro de una institución de salud, es la estructura donde se desarrolla el liderazgo, el cual garantiza el poder incorporar las demandas profesionales que surgen de la evolución de conocimientos y de los requerimientos sociales respecto a la atención de cuidados para el bienestar y la salud de las personas.

Pero, el liderazgo cumple su objetivo principal a través del ejercicio del mismo, asentado en el reconocimiento social, el cual surge de dos fuentes esenciales que son, por un lado, la capacidad de resolver problemas reales y potenciales del cuidado que demandan las personas, y, por otro lado, de la aportación de conocimientos científicos al saber universal como resultado de la investigación (20).

Los líderes deben definir una cultura de equipo, valorando más los aspectos colectivos del grupo que los individuales, gestionando y optimizando el propio tiempo, buscando oportunidades desde el trabajo en equipo, reconociendo errores, siendo dinamizadores del equipo de dirección y de los respectivos equipos de supervisión, actuando como integradores de calidad al participar en todas las propuestas de mejora (20). Es importante mencionar que, los profesionales de enfermería deben garantizar el aprendizaje colectivo en el trabajo en equipo, dando la oportunidad de formar una cultura de autoeducación sobre temas administrativos, para que haya la oportunidad de forjar nuevos líderes, en todos los campos en los que se desenvuelva.

2.3.5. Características del Líder

Según Carmen Luisa Betancour, en su libro *Gestión para el cuidado Hospitalario*, para ejercer el liderazgo de enfermería, el personal debe contar con las siguientes características:

- **Visión:** perspectiva de futuro con sus oportunidades potenciales, es la posibilidad de pensar y planear en prospectiva, mirando más allá del presente y su horizonte.

- **Influencia:** capacidad de cambiar el pensamiento o comportamiento de otras personas, posibilidad de contribuir a nuevos contextos políticos o legales que influyan en el desarrollo de la profesión.
- **Confianza:** demostrar seguridad en las estrategias y planes implementados, de tal manera que los grupos confían en la dirección del líder, tanto como el confía en sí mismo (16).

Factores que intervienen en el comportamiento efectivo del líder en enfermería

El personal de enfermería como líder da apertura al cambio a través de la sensibilidad interpersonal, demostrando empoderamiento y desempeño con calidad profesional, compartiendo el poder científico y distribuyendo el liderazgo en cada uno de los miembros del equipo (16).

- Conocimiento amplio y dinámico de sí mismo.
- Confianza en sí mismo, en su equipo de trabajo y en su unidad de salud.
- Capacidad de comunicación con cualquier miembro de la comunidad.
- Responsabilidad para responder por cada una de las acciones personales y del equipo de trabajo.
- Valores éticos ajustados a su medio laboral.
- Claridad sobre las metas, objetivos y estrategias laborales.

2.4.Marco Ético y Legal

Constitución de la República

Ley orgánica de la salud

Capítulo I

Del derecho a la salud y su protección

Art. 3.- La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible, cuya protección y garantía es responsabilidad primordial del Estado; y, el resultado de un proceso colectivo de

interacción donde Estado, sociedad, familia e individuos convergen para la construcción de ambientes, entornos y estilos de vida saludables (22).

Plan Toda una Vida

Objetivo 3.- se refiere al mejoramiento de la calidad de vida de la población; y que tiene entre las metas planteadas, hasta el año 2013, dos relacionadas por una parte a la reducción del embarazo adolescente en un 25% y por otra a la disminución de la mortalidad materna en un 35% (23).

Código Internacional de Enfermería

En el Código Deontológico del CIE para la Profesión de Enfermería, se puede encontrar cuatro elementos principales y entre los cuales se mencionan los siguientes:

3. La enfermera y la práctica

- La enfermera será personalmente responsable y deberá rendir cuentas de la práctica de enfermería y del mantenimiento de su competencia mediante la formación continua.
- La enfermera juzgará la competencia de las personas al aceptar y delegar responsabilidad.
- La enfermera observará en todo momento normas de conducta personal que acrediten a la profesión y fomenten la confianza del público.

3. La enfermera y la Profesión

- La enfermera participará en el desarrollo y en el sostenimiento de un conjunto de valores profesionales.
- La enfermera, actuando a través de la organización profesional, participará en la creación de un entorno favorable de la práctica y en el mantenimiento de condiciones de trabajo en la enfermería que sean seguras, equitativas social y económicamente.
- La enfermera contribuirá a crear un entorno ético de la organización y se opondrá a las prácticas y a los contextos no éticos.

4. La enfermera y sus compañeros de trabajo

- La enfermera mantendrá una relación respetuosa de cooperación con las personas con las que trabaje en la enfermería y en otros sectores.
- La enfermera actuará adecuadamente para prestar apoyo y orientar a las personas con las que trabaja, para fortalecer el comportamiento ético (24).

Código de Helsinki

Privacidad y confidencialidad

24. Deben tomarse toda clase de precauciones para resguardar la intimidad de la persona que participa en la investigación y la confidencialidad de su información personal (25).

CAPÍTULO III

3. Metodología de la Investigación

3.1. Diseño de Investigación

- Cuantitativo, este tipo de diseño involucra el análisis de los números para obtener una respuesta a la pregunta o hipótesis de la investigación (26). En el presente estudio se utilizó una encuesta como herramienta para la obtención de datos y toda la información recolectada se sometió a un proceso estadístico con la ayuda de un programa, obteniéndose resultados numéricos necesarios para su posterior análisis.
- Cualitativo, este tipo de diseño estudia una situación específica de acuerdo al comportamiento o punto de vista de un individuo, para recopilar estos datos se utilizó una entrevista abierta a informantes claves.

Se busca recoger información medible acerca de la percepción que tiene el personal de enfermería acerca del liderazgo, en los diferentes servicios del Hospital San Vicente de Paúl.

3.2. Tipo de Investigación

- No experimental, los diseños no experimentales son usados para describir, diferenciar o examinar asociaciones, en vez de buscar relaciones directas entre variables, grupos o situaciones (26).
- Descriptivo, describe lo que existe, determinan las características de un hecho y clasifican la información (26). En este estudio se busca describir y analizar la percepción que tiene el personal de enfermería acerca del liderazgo y clasificar los datos obtenidos, además tiene como objetivo ser un apoyo ya que el liderazgo es un factor importante para determinar la calidad de trabajo que se brinda.
- Transversal, ya que es un estudio demográfico, que se realiza en un período determinado de tiempo.

3.3. Localización y ubicación del Estudio

El estudio fue realizado al personal de enfermería de los diferentes servicios del Hospital San Vicente de Paúl, ubicado en la ciudad de Ibarra, provincia de Imbabura.

3.4. Población

Para la realización de esta investigación se ha tomado como población a 150 profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl de la ciudad de Ibarra.

3.4.1. Muestra

Se obtuvo una muestra a conveniencia conformada por 84 profesionales de enfermería, que representan el 56% de la población total de enfermeras, distribuidas en los 9 servicios del hospital.

3.4.2. Criterios de Inclusión

- Se realizará la encuesta a todo el personal de enfermería que voluntariamente acepte formar parte de la investigación.

3.4.3. Criterios de Exclusión

- No se realizará la encuesta a los profesionales enfermeros que no accedan voluntariamente a participar en la investigación.

3.5. Método de recolección de información

3.5.1. Técnica

Las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para lograr información. En el presente estudio se utilizó como técnica una encuesta, la cual está destinada a obtener datos de un número determinado de persona.

3.5.2. Instrumento

Se utilizó una encuesta sobre estilos de liderazgo de psicoactiva conformado por 21 preguntas en total, se contempló a la vez variables sicosociales como: edad, el sexo, estado civil, años de experiencia como profesional de salud y años de experiencia en el servicio que se desempeña actualmente, y el nivel de formación académica.

Análisis de datos

Luego de aplicar el instrumento de investigación a los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, se procedió a la tabulación mediante una base de datos en Microsoft Excel y con la ayuda del programa IBM SPSS Statistics 25 se realizó el cruce de variables, por consiguiente, se elaboró tablas gráficas que permitan visualizar de mejor manera los resultados y realizar el análisis correspondiente, para que en base a los mismos, podamos determinar la percepción de liderazgo que tiene la población encuestada y cuáles son los tipos de liderazgo existentes en los profesionales de enfermería del hospital San Vicente de Paúl.

Limitantes del estudio. – la falta de predisposición por parte del personal de enfermería fue un factor limitante que retrasó el tiempo de investigación, posiblemente la demanda de atención por parte de los pacientes fue una de las causas para que esta situación se diera. También la carga de trabajo en servicios críticos fue un factor para que el personal de enfermería no contara con el tiempo suficiente, y no formara parte de la investigación.

CAPÍTULO IV

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados

Tabla 1. Características sociodemográficas de la población

	Frecuencia	Porcentaje
Edad		
25 a 29	9	10,71
30 a 34	22	26,19
35 a 39	11	13,10
40 a 44	10	11,90
45 a 49	5	5,95
50 a 54	9	10,71
55 y más	18	21,43
Sexo		
Hombres	3	3,57
Mujeres	81	96,43
Estado Civil		
Soltera	18	21,43
Casada	45	53,57
Divorciada	21	25,00

Los profesionales de enfermería en mayoría tienen una edad entre 30 a 34 años, con una desviación estándar de 11, la edad mínima encontrada es 26 y la mayor 63 años, uno de los beneficios más importantes de tener personal joven en una institución de salud es que, los profesionales recién graduados pueden carecer un poco de experiencia pero están colmados de conocimientos nuevos, nuevas técnicas y nuevas ideas que mejorarán el proceso de atención a los pacientes; en relación al sexo se observó que la mayor parte de los profesionales son mujeres y en su gran mayoría están casadas, es importante mencionar que en el cuidado directo con el paciente, las enfermeras pueden adoptar un rol maternal por lo cual su atención será más humana, según Bernalte, V.

es natural que las mujeres sean profesionales enfermeras pues, Nightingale enunció en sus postulados que uno de los requisitos para ingresar a su departamento era el ser una mujer joven, y también debían ser maternales, atentas y comprensivas (27).

Tabla 2. Nivel de formación académica y experiencia

	Frecuencia	Porcentaje
Formación académica		
Tercer Nivel	74	88,1
Cuarto Nivel	10	11,9
Años de experiencia		
1 a 5 años	18	21,4
6 a 10 años	25	29,8
11 a 15 años	13	15,5
16 a 20 años	6	7,1
21 años y más	22	26,2

En cuanto al nivel de formación académica que tienen los profesionales de enfermería el mayor porcentaje corresponde a estudios de tercer nivel, es decir, que el grupo mayoritario de enfermeros asistenciales no han realizado formación de cuarto nivel posiblemente por la poca oferta a nivel nacional que existe para el campo específico de enfermería, según Barazal Gutierrez, A. en un artículo enfocado a las Maestrías en enfermería, menciona que el objetivo fundamental de las mismas es, actualizar y propiciar el desarrollo de conocimientos que contribuyan a la identificación y solución de los problemas de salud, gerenciales y educacionales presentes en las áreas de su competencia (28).

Tabla 3. Tipo de Filiación

	Frecuencia	Porcentaje
Tipo de Filiación		
Nombramiento definitivo	42	50,0
Nombramiento provisional	9	10,7
Contrato	33	39,3
Total	84	100

Los trabajos en el área de salud y educación son trabajos enfocados hacia el futuro, en el Ecuador se estima que el número de médicos y profesionales de enfermería se duplicará en algunos años, pero también la demanda de los mismos aumentará, por lo cual las instituciones de salud deberán contratar más personal, en una entrevista realizada a Gavilánez, P. de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros, indica que se ha estado solicitando al MSP que incremente el número de profesionales de enfermería en todos los establecimientos de salud debido a la demanda de la población, y que también se ha convocado a concursos de méritos y oposición a nivel nacional, para habilitar vacantes (29).

Tabla 4. Tipo de Liderazgo, según la percepción de las profesionales de enfermería según servicio.

Servicio	Tipo de Líder						Total Frecuencia
	Autoritario		Democrático		Liberal		
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Centro Obstétrico	2	20%	8	80%	0	0	10
Cirugía	1	11%	3	33%	5	56%	9
Dialísis	1	25%	3	75%	0	0%	4
Emergencia	9	60%	6	40%	0	0%	15
Ginecología	8	100%	0	0%	0	0%	8
Medicina Interna	0	0%	11	100%	0	0%	11
Neonatología	0	0%	5	100%	0	0%	5
Pediatría	0	0%	6	100%	0	0%	6
Quirófano	2	17%	10	83%	0	0%	12
Traumatología	0	0%	2	50%	2	50%	4
	23	27%	54	64%	7	8%	84

El liderazgo, es considerado como la capacidad de una persona para dirigir un equipo de trabajo y cumplir un objetivo, también se define como la habilidad de una persona para influir en el comportamiento de otras y así llegar a una meta, se observa que la mayoría de los profesionales de enfermería percibieron a su líder de servicio con las características de un líder democrático, un estudio realizado en el año 2012 sobre los estilos de liderazgo en enfermería menciona que, un líder democrático valora las ideas e iniciativas del grupo, es decir que promueve la participación y cooperación de su equipo de trabajo, dando así la posibilidad de crear nuevos líderes, por otro lado, Hurtado, J. menciona que los líderes no usan únicamente un tipo de liderazgo, sino que en dos servicios de suma importancia como Emergencia y Ginecología, el equipo de trabajo percibe a su líder como autoritario o autócrata, este estilo se caracteriza por tener una personalidad dominante y tomar las decisiones sin consultar a su equipo de trabajo, cabe recalcar que estos servicios tienen una gran demanda de pacientes y por lo mismo se trabaja bajo bastante presión, en otros servicios como, Cirugía y Traumatología, los profesionales de enfermería percibieron a sus líderes con un estilo Liberal, según Gonzales, J. y otros autores, este estilo tiene características contrarias al anterior mencionado, es decir que el líder que posea este tipo de liderazgo no tiene

iniciativas en el grupo, no exige, y deja que el grupo realice sus actividades sin ningún tipo de supervisión (1).

Tabla 5. Cualidades para tener éxito de acuerdo a la percepción del personal

	Frecuencia	Porcentaje
Cualidades del líder		
Ayudar a las personas a alcanzar su potencial	65	77,4
Permitir que las personas hagan por si solas las tareas	15	17,9
Dar órdenes claras	4	4,8
Total	84	100

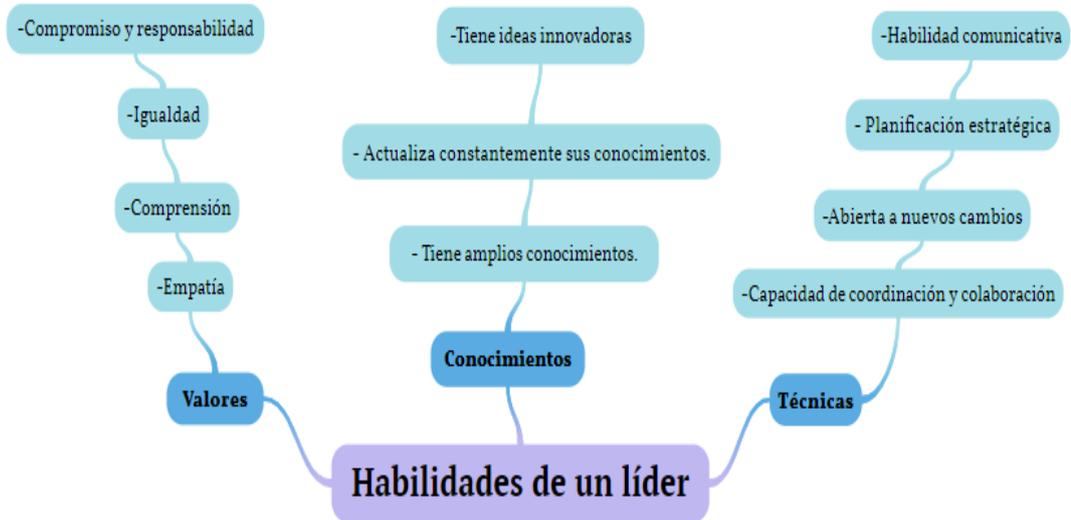
En cuanto a las cualidades que debe tener un líder para alcanzar el éxito, se puede evidenciar que los profesionales de enfermería perciben que un buen líder debe ayudar a su equipo a alcanzar su potencial, es decir que no solo debe exigir cumplir metas colectivas, sino motivar a cada de uno de los profesionales a cumplir sus objetivos propios para que logren realizarse, por otro lado podemos ver que, un menor porcentaje percibe que un buen líder debería ser más liberal y dar la confianza a su equipo de realizar sus funciones sin ningún tipo de exigencia, y una minoría apreciaría que el líder de órdenes claras, un artículo realizado en Murcia en el 2013, menciona que el comportamiento del líder refleja de cierta manera el trabajo y desempeño de su equipo, pues debe reflejar el modelo adecuado para la ejecución de sus prácticas, y así dirigirlos a ideales comunes (11).

Tabla 6. Tipo de motivación

	Frecuencia	Porcentaje
¿Qué frase describe mejor el enfoque para motivar?		
Las personas están más motivadas cuando se sienten involucradas y valoradas.	36	42,9
Los miembros deben tener motivación propia.	32	38,1
Las personas están más motivadas gracias a los incentivos y por evitar las sanciones.	16	19,0
Total	84	100

La motivación es la capacidad que tienen los líderes para influir de manera positiva en su equipo de trabajo, y así lograr objetivos concretos, se puede observar que la mayor parte de los profesionales enfermeros encuentran mayor motivación cuando se sienten involucrados y valorados por parte del líder, es decir que sean tomados en cuenta al momento de realizar cambios o tomar decisiones, esta cualidad o característica específica hace referencia al estilo de liderazgo democrático, por otro lado se puede evidenciar que algunos profesionales perciben que la motivación debe ser propia de cada uno, según Gonzáles, J. y otros autores, la motivación es una característica propia de un buen líder y la definen como la capacidad de generar en otros un entusiasmo, compromiso y sentido de finalidad ante metas compartidas (1).

Organizador gráfico 1. Habilidades de un líder.



El liderazgo es la capacidad que tiene una persona para dirigir a un equipo de trabajo y cumplir los objetivos propuestos, para realizar estas funciones, un líder debe contar con ciertas cualidades o habilidades, mediante una entrevista abierta, se pudo evidenciar cuales son las cualidades que debe tener el líder de según la percepción de los profesionales de enfermería, y pudimos clasificarlas en tres, las cuales son: conocimientos, técnicas y valores, en cuanto a conocimientos se puede observar que debe tener ideas innovadoras, y actualizar sus saberes constantemente, por otro lado, en las habilidades técnicas, el líder debe poseer capacidad de coordinación, habilidad al momento de comunicarse y estar abierto a cambios, finalmente en cuanto a valores, el líder debe tener valores humanísticos, en un artículo realizado en México en el año 2007, se menciona que, uno de los factores más importantes en la creación y transmisión de los valores dentro de las organizaciones es el liderazgo, pues el líder puede inducir a sus seguidores a defender y apropiarse de los valores que este tenga, generando así un tema de cooperación y apoyo (30).

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

- Los datos sociodemográficos muestran que la mayor parte de profesionales enfermeros son de sexo femenino, y tienen edades entre 30 a 34 años, casadas, y tienen estudios de tercer nivel, estas características son importantes en el personal de enfermería debido a que la carga de trabajo que maneja un Hospital de segundo nivel es bastante intensa, por lo cual contar con personal joven ayudará a mejorar la calidad de atención, también se evidencia que la mayoría cuenta con una experiencia de 6 a 10 años y tienen como tipo de filiación un contrato definitivo.
- Según los resultados obtenidos, encontramos tres estilos de liderazgo presentes en los jefes de servicios del Hospital San Vicente de Paúl, de los cuales la mayoría de líderes corresponde a un estilo democrático, el cual tiene como característica principal, incluir a su equipo de trabajo en todas las decisiones que tome y también brindarles apoyo más que exigencia, también se evidencia que en servicios que manejan una concurrencia mayor de pacientes el tipo de liderazgo es autoritario, por otro lado el estilo de líder liberal fue percibido por los profesionales de enfermería en dos servicios.
- Las habilidades que debe poseer un líder según la percepción de los profesionales de enfermería se pueden clasificar en tres partes, las habilidades enfocadas al conocimiento y la innovación, habilidades técnicas sobre coordinación, comunicación y estrategias, y también las habilidades enfocadas a los valores y empatía, cada una de ellas son fundamentales en la formación de un líder, pero es importante mencionar que muchas de ellas se pueden adquirir con la experiencia profesional y personal.

5.2. Recomendaciones

- A los líderes de enfermería, se recomienda tomar en cuenta el presente estudio como medio de ayuda para adoptar el estilo de liderazgo idóneo de acuerdo al servicio en el que se desenvuelvan, y así poder fortalecer el trabajo en equipo,

el cual permitirá también mejorar el trabajo de cada uno de los profesionales y su calidad de atención a los pacientes.

- A los profesionales de enfermería, se recomienda actualizar los conocimientos sobre liderazgo, para de esta manera crear una cultura participativa que integre tanto a los enfermeros, como al líder en la toma de decisiones y así cumplir los objetivos propuestos, cabe recalcar la importancia del autoeducación en este tema pues, la mayoría de las aptitudes que hace a un líder se aprenden con el tiempo y no son innatas.
- A la carrera de Enfermería, se recomienda que, a través del presente estudio, se haga énfasis en la materia de administración, para formar a los estudiantes y futuros profesionales con las mejores bases sobre gestión y liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA

1. Gónzales J, Hernández M, Marchena T, Marqueti M, Nava G. Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería. *Enf Neurol*. 2012; 12(2).
2. Fuentes P, Grandón K, Santana D, Yáñez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. *Aquichan*. 2014; 14(1).
3. Soler L, Gutierrez L, Crespo M, Cortés I. *GESTIÓN Y ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE ENFERMERIA*. Enfermería. 2015.
4. García I, Sánchez E. Relación entre estilos de Liderazgo y bases de poder en las Enfermeras. *Latino Enfermagem*. 2009 Junio;(17).
5. Benavides Cuoto A. Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. *Medisur*. 2017 Abril; 15(2).
6. Cárcamo C, Edith R. Estilo de Liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado. *Aquichan*. 2017; 1(1).
7. Torres CC. Liderazgo situacional en enfermeras de una institución de salud de Bucaramanga. *Enfermería Clínica*. 2013 Julio; 23.
8. Rodríguez L, Bernardes A, Pazzeto A, Henriquez S. La utilización de instrumentos para evaluación del liderazgo en los servicios de salud y enfermería. *Gaúcha Enferm*. 2018 Marzo ; 38(3).
9. Quezada C, Illesca M, Cabezas M. Percepción de liderazgo en los enfermeros de un Hospital del Sur de Chile. *Ciencia y Enfermería*. 2014 Agosto; 20(2).
10. Pazzeto A, Kowal I. Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. *Latino-Am. Enfermagem*. 2015 Febrero; 23(1).

11. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Veloso O, Vieira A, Ramos L. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Electrónica de Enfermería*. 2013;(30).
12. Rivas E, Fuentes C. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. *Aquichan*. 2015; 17(1).
13. Un Hospital con historia. *La Hora*. 2006 Junio 3.
14. El hospital San Vicente de Paúl tienen máquinas de 26 años y aún funcionan. *El Norte*. 2017 Mayo 17.
15. Guevara M, Cárdenas V, Hernández P. *Protocolos de Investigación en Enfermería*. 1st ed. Ciudad de México: El Manual Moderno; 2017.
16. Betancour CL. *Gerencia del Cuidado Hospitalario*. Segunda ed. Bogotá : ECOE; 2011.
17. Echeverría Martínez J, Dávila Torres J. *Enfermería México D.F.*: Alfil; 2013.
18. Pucheu JA. *Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería* Santiago de Chile: Universidad de Chile; 2009.
19. Eseverri C. *Enfermería Facultativa España*: Díaz de Santos; 2006.
20. Murillo D, Grande R. *La Gestión de Enfermería y los Servicios Generales en las organizaciones Sanitarias España*: Díaz de Santos ; 2006.
21. Ayuso Murillo D, Herrera Peco I. *El liderazgo en los entornos sanitarios: formas de gestión*. 1st ed.: Ediciones Díaz de Santos; 2017.
22. Congreso Nacional. *LEY ORGANICA DE SALUD*. [Online].; 2012 [cited 2018 Junio 14. Available from: https://www.todaunavida.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/SALUD-LEY_ORGANICA_DE_SALUD.pdf.

23. Consejo Nacional de Planificación. Plan Toda Una Vida. [Online].; 2017 [cited 2018 Junio 11. Available from: http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_OK.compressed1.pdf.
24. Consejo Internacional de Enfermeras. Código Deontológico del CIE para la Profesión de Enfermería. [Online].; 2012 [cited 2018 Junio 13. Available from: http://www.enfermerialeon.com/docs/comision_deo/CodigoCIE2012.pdf.
25. Asamblea Médica Mundial. Principios éticos para las investigaciones médicas. [Online].; 2013 [cited 2018 Junio 13. Available from: <http://www.isciii.es/ISCIII/es/contenidos/fd-investigacion/fd-evaluacion/fd-evaluacion-etica-investigacion/Declaracion-Helsinki-2013-Esp.pdf>.
26. Sousa V, Driessnack M, Costa I. REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA ENFERMERÍA. PARTE 1: DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. Latino-am Enfermagem. 2007 Junio; 15(3).
27. Bernalte Martí V. Minoría de hombres en la profesión de enfermería. Reflexiones sobre su historia, imagen y evolución en España.. Enfermería Global. 2015 Enero;(37).
28. Barazal Gutiérrez A. Maestría en Enfermería: Una necesidad para el desarrollo de la profesión. Habanera de Ciencias Médicas. 2009 Septiembre; 8(3).
29. Veletanga J. Redacción Médica. [Online].; 2018 [cited 2019 Octubre 21. Available from: <https://www.redaccionmedica.ec/secciones/profesionales/federacion-ecuatoriana-convoca-a-la-unidad-de-los-profesionales-de-enfermeria-93176>.
30. Aguilar MdC, Calvo A, García MÁ. Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería. Salud Pública. 2007 Noviembre; 49(6).

ANEXOS

Anexo 1.Cronograma

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES														
ACTIVIDADES		FECHA												
		OC TU BRE	NOVIEMB RE			DICIEMBR E				ENERO				
		S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3	S E M 4	S E M 1	S E M 2	S E M 3
CAPI TULO I	Revisión bibliográfica acerca de temas relacionados con enfermería.		X	X										
	Revisión bibliográfica del tema.			X	X									
	Redacción del tema de investigación.			X	X									
	Desarrollo de las preguntas directrices.				X	X								
	Redactar el planteamiento del problema.					X								
	Redacción de la justificación de la investigación.						X							
CAPI TULO II	Elaboración de fichas bibliográficas utilizando artículos científicos.						X	X						
	Desarrollo del marco referencial de la investigación, mediante la selección de los artículos previamente consultados.							X						

	Redacción el marco contextual de la investigación.									x	x						
	Desarrollo del marco conceptual del trabajo de investigación mediante la revisión bibliográfica de diferentes temas y subtemas.										x	x	x				
	Desarrollo del marco legal												x				
	Desarrollo del marco ético													x			
CAPÍTULO III	Desarrollo de la metodología de investigación												x	x			
	Realización de la técnica para la recolección de información														x		
	Revisión de la herramienta														x		
	Aprobación de la técnica o herramienta														x		
	Aplicación														x	x	x

Anexo 2. Encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD CARRERA DE ENFERMERÍA



ENCUESTA

La siguiente encuesta está dirigida al personal de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl y tiene como objetivo principal determinar la percepción de liderazgo que tienen.

Datos Sociodemográficos

1. ¿Cuál es su edad?

2. Sexo: Masculino () Femenino ()

3. Nivel de Formación Académico

Educación Superior () Masterado () Especialidad ()

4. Estado Civil

Soltera/o () Casada/o () Divorciada/o () Unión libre ()

5. Servicio donde Trabaja_

6. Años de experiencia como profesional

1 a 5 años

6 a 10 años

11 a 15 años

16 a 20 años

21 años y más

7. Años de experiencia en el servicio. _____

8. Tipo de Filiación a la Institución

Contrato () Nombramiento Provisional () Nombramiento Definitivo ()

Tipos de Liderazgo – Cuestionario

Encierre su respuesta

1. Considera que los líderes pueden tener éxito por:

- Dar órdenes claras
- Permitir que las personas hagan por sí solas las tareas
- Ayudar a las personas a alcanzar su potencial

2. Cuando se trata de dar órdenes, la líder del servicio:

- Realmente no le gusta dar órdenes. Prefiere dejar que cada persona haga su tarea según su criterio.
- Considera que los miembros del grupo saben qué deben hacer, cómo hacerlo y cuando quiere que se haga.
- Proporciona una dirección, pero también ofrece apoyo y acepta la retroalimentación del equipo.

3. En cuanto al control de los miembros del grupo:

- Comprueba que todo funcione bien de vez en cuando, y les hace saber que está disponible si necesitan ayuda.
- No ejerce control sobre el grupo. Cree que ellos saben más sobre su trabajo.
- Se asegura de que las tareas y el equipo estén funcionando correctamente.

4. Cuando se trata de la asignación de funciones:

- Tiene una lista diaria de cosas por hacer.
- Deja que los miembros del equipo decidan lo que hay que hacer.
- No tiene muchas exigencias, deja que las cosas se desarrollen durante el día.

5. ¿Acepta las aportaciones del grupo?

- Sí, siempre acepta las aportaciones del equipo.
- No se preocupa por las ideas de otras personas.
- Sí, pero el ella tiene la última palabra en decisiones importantes.

6. ¿Qué frase describe mejor su enfoque para motivar a los miembros del equipo?

- Las personas están más motivadas cuando se sienten involucradas y valoradas.
- Los miembros deben tener motivación propia.
- Las personas están más motivadas gracias a los incentivos y por evitar las sanciones.

7. ¿Las decisiones importantes, su líder considera que?

- Solo las toma el líder.
- Vienen directamente del grupo.
- Son tomadas conjuntamente entre el líder y el equipo.

8. Si un miembro del grupo comete un error, la líder considera que:

- Debe resolverlo solo la persona responsable.
- Sanciona al responsable y lo reprende.
- El líder lo orienta y apoya.

9. Cuando hay que tomar decisiones:

- El líder toma la decisión final pero acepta las opiniones del equipo.
- Siempre toma las decisiones sola.
- Deja que el quipo tome todas las decisiones.

10. El líder del grupo me hace sentir:

- Que debo tener una lista clara de las cosas que tengo que hacer.
- Que estoy involucrado en el proceso y puedo contribuir en el grupo.
- Que tengo el control.

11. ¿Toma en cuenta las sugerencias realizadas por los miembros del equipo?

- Sí, la colaboración es la clave del éxito.
- El líder cree que tiene más conocimientos que el grupo.
- Se basa en las sugerencias, para decidir los objetivos y cambios.

12. Usted está más motivado por:

- Exigencia de participación por parte del líder.
- Necesidad de seguridad.
- Incentivo propio.

13. Cuando las cosas van mal el líder tiende a:

- Pedir que los demás aporten ideas y soluciones.
- Esperar que los demás para resuelvan el problema.
- Resolver las cosas por su cuenta.

Anexo 4. Encuesta llena

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE ENFERMERÍA

ENCUESTA



La siguiente encuesta está dirigida al personal de enfermería que labora en el Hospital San Vicente de Paúl y tiene como objetivo principal determinar la percepción de liderazgo que tienen.

Datos Sociodemográficos

1. ¿Cuál es su edad?
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Nivel de Formación Académico
Educación Superior () Masterado () Especialidad ()
4. Estado Civil
Soltera/o () Casada/o () Divorciada/o () Unión libre ()
5. Servicio donde Trabaja Dialux
6. Años de experiencia como profesional
1 a 5 años
6 a 10 años
11 a 15 años
16 a 20 años
21 años y más
7. Años de experiencia en el servicio. 3 años
8. Tipo de Filiación a la Institución
Contrato () Nombramiento Provisional () Nombramiento Definitivo ()

Tipos de Liderazgo – Cuestionario

Encierre su respuesta

1. Considera que los líderes pueden tener éxito por:

- Dar órdenes claras
- Permitir que las personas hagan por sí solas las tareas
- Ayudar a las personas a alcanzar su potencial

2. Cuando se trata de dar órdenes, la líder del servicio:

- Realmente no le gusta dar órdenes. Prefiere dejar que cada persona haga su tarea según su criterio.
- Considera que los miembros del grupo saben qué deben hacer, cómo hacerlo y cuando quiere que se haga.
- Proporciona una dirección, pero también ofrece apoyo y acepta la retroalimentación del equipo.

3. En cuanto al control de los miembros del grupo:

- Comprueba que todo funcione bien de vez en cuando, y les hace saber que está disponible si necesitan ayuda.
- No ejerce control sobre el grupo. Cree que ellos saben más sobre su trabajo.
- Se asegura de que las tareas y el equipo estén funcionando correctamente.

4. Cuando se trata de la asignación de funciones:

- Tiene una lista diaria de cosas por hacer.
- Deja que los miembros del equipo decidan lo que hay que hacer.
- No tiene muchas exigencias, deja que las cosas se desarrollen durante el día.

5. ¿Acepta las aportaciones del grupo?

- Sí, siempre acepta las aportaciones del equipo.
- No se preocupa por las ideas de otras personas.
- Sí, pero el ella tiene la última palabra en decisiones importantes.

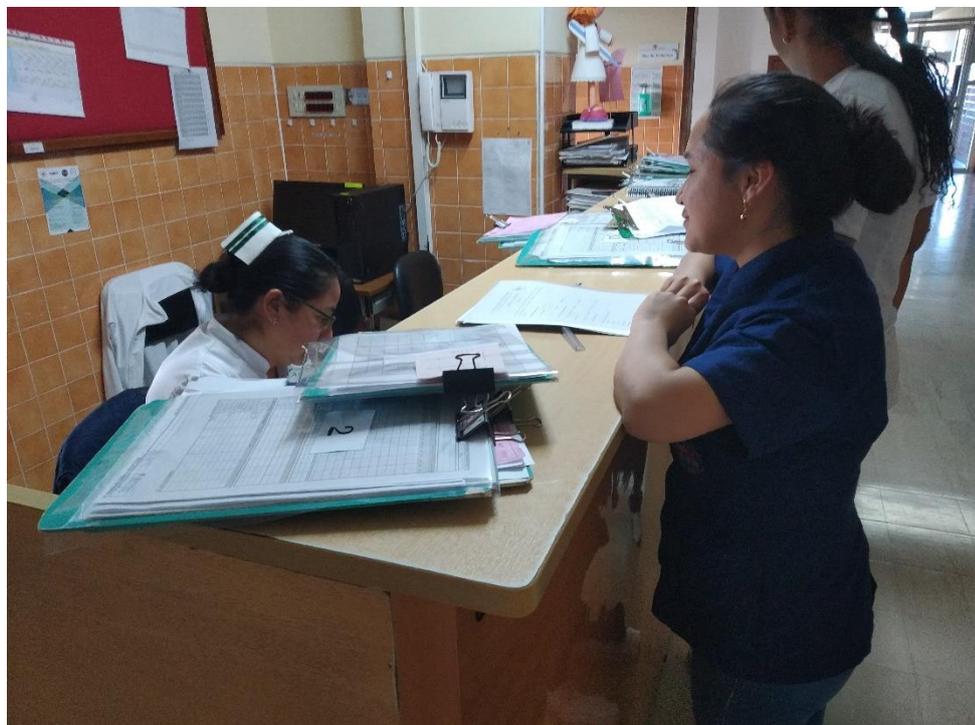
6. ¿Qué frase describe mejor su enfoque para motivar a los miembros del equipo?

- Las personas están más motivadas cuando se sienten involucradas y valoradas.
- Los miembros deben tener motivación propia.
- Las personas están más motivadas gracias a los incentivos y por evitar las sanciones.

7. **¿Las decisiones importantes, su líder considera que?**
- Solo las toma el líder.
 - Vienen directamente del grupo.
 - Son tomadas conjuntamente entre el líder y el equipo.
8. **Si un miembro del grupo comete un error, la líder considera que:**
- Debe resolverlo solo la persona responsable.
 - Sanciona al responsable y lo reprende.
 - El líder lo orienta y apoya.
9. **Cuando hay que tomar decisiones:**
- El líder toma la decisión final pero acepta las opiniones del equipo.
 - Siempre toma las decisiones sola.
 - Deja que el quipo tome todas las decisiones.
10. **El líder del grupo me hace sentir:**
- Que debo tener una lista clara de las cosas que tengo que hacer.
 - Que estoy involucrado en el proceso y puedo contribuir en el grupo.
 - Que tengo el control.
11. **¿Toma en cuenta las sugerencias realizadas por los miembros del equipo?**
- Sí, la colaboración es la clave del éxito.
 - El líder cree que tiene más conocimientos que el grupo.
 - Se basa en las sugerencias, para decidir los objetivos y cambios.
12. **Usted está más motivado por:**
- Exigencia de participación por parte del líder.
 - Necesidad de seguridad.
 - Incentivo propio.
13. **Cuando las cosas van mal el líder tiende a:**
- Pedir que los demás aporten ideas y soluciones.
 - Esperar que los demás para resuelvan el problema.
 - Resolver las cosas por su cuenta.

Democrático

Anexo 3. Aplicación de encuestas





ABSTRACT

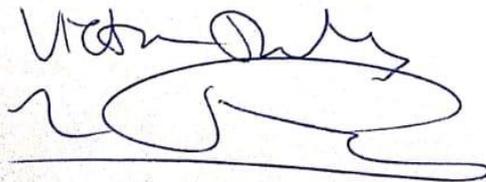
“PERCEPTION OF LEADERSHIP IN THE NURSING PROFESSIONALS OF THE SAN VICENTE DE PAUL HOSPITAL, IBARRA, 2019”

Author: Melanye Roos Garzón Alemán

Mail: melanyegarzon@gmail.com

Leadership is a person's ability to lead a team to achieve a goal, is an essential component in any health institution because it is directly related to the quality of job performance. This study was conducted with the main objective of determining the perception of leadership that nursing professionals who work at San Vincent de Paul Hospital in the city of Ibarra. It was a quantitative, non-experimental, descriptive and cross-sectional study. To determine the perception of leadership, a survey was applied to 84 nurse professionals taken as a sample of the total population, which consisted of 21 questions divided into two sections, the first to collect sociodemographic population data and the second section focused on leadership styles. As results it was obtained that, most of the population are female, they are between 30 and 34 years of age, third-level education in terms of leadership types, most nurse professionals perceive their leader as democratic, which is characterized by involving its team in all activities and decisions, on the other hand, it could be shown that in services of higher patient demand and job pressure, the nurses perceived their leader as authoritarian, and it was finally observed that in two services the nurse staff perceived their leader as liberal, that is to say that the leader has no initiative.

Keywords: Nursing Leadership, Skills of a leader.



Urkund Analysis Result

Analysed Document: MELANYE ROOS GARZÓN ALEMÁN.docx (D58746164)
Submitted: 11/12/2019 8:57:00 PM
Submitted By: mcflores@utn.edu.ec
Significance: 5 %

Sources included in the report:

URKUND 05 JUNIO DEL 2019 JOSE MORAN.docx (D53491662)
TESIS 30 09 2019 MARía.docx (D56448641)
TESIS.docx (D56811467)
TESIS DE GRADO_FLOR CAICEDO - 1.docx (D49717556)
TESIS CALIDAD ANDRES SALAZAR.docx (D54467191)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5900329>
<https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/43>
https://www.shaio.org/bienestar/revista_enfermeria_ccc_mar12.pdf

Instances where selected sources appear:

16

