

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría de Gerencia en Salud



**RELACIÓN DE LOS VALORES LABORALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO
PERCIBIDO POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS
SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL III REGIONAL HONORIO DELGADO
ESPINOZA– MINSA. AREQUIPA, 2019**

Tesis presentada por la Bachiller:

Calcina Mendoza, Silvia Pilar

Para optar el Grado Académico de:

Maestro de Gerencia en Salud

Asesora:

Dra. Anchante Hernandez, Elva

Arequipa – Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 14 de Noviembre del 2022

Dictamen: 001922-C-EPG-2022

Visto el borrador del expediente 001922, presentado por:

2008000962 - CALCINA MENDOZA SILVIA PILAR

Titulado:

**RELACIÓN DE LOS VALORES LABORALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO PERCIBIDO POR LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL III REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA? MINSA. AREQUIPA, 2019**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**0190 - CHOCANO ROSAS DE VIZCARRA TERESA JESUS
DICTAMINADOR**



**6003 - RIVAS VARGAS URSULA IRENE
DICTAMINADOR**



**6264 - MEDINA ARCE NORMA ROXANA
DICTAMINADOR**





La presente tesis está dedicada a mi familia, mi querido esposo Javier y a mis adoradas hijas Valentina y Camila quienes son la luz y la razón de mi existir.



“La educación es el mejor amigo. Una persona educada es respetada en todas partes. La educación supera la belleza y la juventud.”

Chanakya



A Dios nuestro señor, porque sin él nada sería posible.

A mi asesora quien hizo posible la culminación del presente estudio, Dra. Elva Anchante Hernández.

A mis padres por ser un ejemplo de amor, sacrificio, apoyo, cariño y dedicación.

A quienes me apoyan siempre, desde dónde se encuentren, mi hermana Rosita y mi hermano Jonathan.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	2
OBJETIVOS.....	2
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	3
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
DISCUSIÓN.....	52
CONCLUSIONES.....	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	60
Anexo N° 1: Instrumentos	
Anexo N° 2: Consentimiento Informado	
Anexo N° 3: Matriz de sistematización de datos	

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1: Población de estudio según Edad.....	28
Tabla 2: Población de estudio según Género	30
Tabla 3: Población de estudio según Estado Civil	32
Tabla 4: Población de estudio según Tiempo de Servicio.....	34
Tabla 5: Población de estudio según Condición Laboral.....	36
Tabla 6: Población de estudio según valor laboral de Apertura al Cambio	38
Tabla 7: Población de estudio según valor laboral de Conservación.....	40
Tabla 8: Población de estudio según valor laboral de Auto-engrandecimiento	42
Tabla 9: Población de estudio según valor laboral de Autotrascendencia	44
Tabla 10: Población de estudio según estilo de liderazgo orientado hacia la Relación	46
Tabla 11: Población de estudio según estilo de liderazgo orientado hacia la Tarea	48
Tabla 12: Relación entre liderazgo y de valor laboral de la población en estudio.....	50

Índice de Figuras

	Pág.
Gráfico 1: Población de estudio según Edad.....	29
Gráfico 2: Población de estudio según Género	31
Gráfico 3: Población de estudio según Estado Civil	33
Gráfico 4: Población de estudio según Tiempo de Servicio	35
Gráfico 5: Población de estudio según Condición Laboral.....	37
Gráfico 6: Población de estudio según valor laboral de Apertura al Cambio	39
Gráfico 7: Población de estudio según valor laboral de Conservación.....	41
Gráfico 8: Población de estudio según valor laboral de Auto-engrandecimiento.....	43
Gráfico 9: Población de estudio según valor laboral de Autotrascendencia	45
Gráfico 10: Población de estudio según estilo de liderazgo orientado hacia la Relación...	47
Gráfico 11: Población de estudio según estilo de liderazgo orientado hacia la Tarea	49
Gráfico 12: Relación entre liderazgo y de valor laboral de la población en estudio.....	51

RESUMEN

La investigación titulada “Relación de los valores laborales y estilos de liderazgo percibido por los profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza (HRHDE) – MINSA. Arequipa, 2019”, el nivel de estudio es descriptivo y relacional, tuvo como objetivo establecer la relación de los Valores Laborales y Estilos de Liderazgo en la población señalada de los Servicios Críticos.

Se encuestó 81 profesionales de enfermería que cumplieron criterios de selección y se utilizó como técnica el Cuestionario se aplicó la Escala EVAT 30 para determinar los valores laborales, y el Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ) para determinar los estilos de liderazgo. Se comparan resultados con prueba de independencia chi cuadrado.

Participaron 33 enfermeros del servicio de Emergencia, 30 en Centro Quirúrgico y 18 en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). En cuanto a los valores laborales entre los trabajadores, la apertura al cambio fue media en los tres servicios; en Emergencia 60.61%, en Centro Quirúrgico 66.67%, y en UCI 72.22%; la conservación el nivel predominante fue medio con 60.61% en Emergencia, 90% en Centro Quirúrgico y 83.33% en UCI. El auto-engrandecimiento fue bajo en 51.52% de trabajadores de Emergencia y 55.56% de UCI, de nivel medio en Centro Quirúrgico 53.33%. El valor de auto-trascendencia fue alto en 69.70% de enfermeras de Emergencia, en 76.67% de personal de Centro Quirúrgico, y media en 50% de enfermeras de UCI. En relación a los estilos de liderazgo, la percepción para el liderazgo orientado a la relación fue alta en 84.85% del personal de Emergencia, así como en 76.67% de Centro Quirúrgico, pero baja en 83.33% de enfermeras de UCI. El liderazgo orientado a la tarea fue percibido como alto en las tres áreas 78.79% en Emergencia, 86.67% en Centro Quirúrgico y 66.67% en UCI. Se observó una relación directa entre ambas variables (a mayor puntaje de valor laboral, mayor liderazgo), aunque la relación fue de baja intensidad ($r < 0.30$).

Se concluye que existen niveles medios de percepción de liderazgo y valor laboral, y que ambas variables se encuentran directamente relacionadas.

PALABRAS CLAVE: liderazgo, valor laboral, liderazgo en enfermería.

ABSTRACT

The research entitled “Relationship of labor values and leadership styles perceived by the nursing professionals of the critical services of the Regional Hospital III Honorio Delgado Espinoza (HRHDE) - MINSA. Arequipa, 2019”, the level of study is descriptive and relational, aimed to establish the relationship of Labor Values and Leadership Styles in the designated population of the HRHDE Critical Services.

81 nursing professionals who met selection criteria were surveyed and the EVAT 30 Scale was applied to determine work values, and the Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ) to determine leadership styles. Results are compared with chi-square independence test.

33 nurses in emergency, 30 in the surgical center and 18 in the Intensive Care Unit (ICU) participated. As for labor values among workers, openness to change was average in the three service; in emergency it was 60.61%, in the surgical center 66.67%, and in the ICU 72.22%; the conservation the predominant level was medium with 60.61% in emergency, 90% in surgical center and 83.33% in ICU. Self-aggrandizement was low in 51.52% of emergency workers and in 55.56% of ICU, of medium level in the surgical center 53.33%. The value of self-transcendence was high in 69.70% of emergency nurses, in 76.67% of surgical center personnel, and average in 50% of ICU nurses. Regarding leadership styles, the perception for relationship-oriented leadership was high in 84.85% of emergency personnel, as well as in 76.67% of surgical centers, but low in 83.33% of ICU nurses. The task-oriented leadership was perceived as high in the three areas 78.79% in emergency, 86.67% in surgical center and 66.67% in ICU. A direct relationship between both variables was observed (the higher the value of labor value, the greater the leadership), although the relationship was of low intensity ($r < 0.30$).

It is concluded that there are average levels of leadership perception and labor value, and that both variables are directly related.

KEY WORDS: leadership, labor value, nursing leadership.

I. INTRODUCCIÓN

Los servicios de salud representan aquellos que están destinados no solo a brindar prestaciones de salud, sino a su promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de forma ambulatoria, domiciliaria o internamiento; dichos servicios no escapan de ser influenciados por los valores laborales de las personas que los componen y al estilo de liderazgo en el cual se desarrolla tal servicio.

Sabemos que los valores representan convicciones que definen la forma en que vivimos y por lo tanto, podrían ser un importante factor que determine nuestro comportamiento y opinión sobre las personas, situaciones o acontecimientos a los que nos enfrentamos en el día a día, en tal sentido, representan un pilar importante en el funcionamiento y cumplimiento de la misión y visión de una organización.

Los valores laborales y el estilo de liderazgo resultan ser aspectos que cobran cada día mayor importancia dada la gravitación profunda que estos tienen en el sector salud y específicamente en enfermería porque, si se cuenta con profesionales con valores bien establecidos resultaran ser estas verdaderas fuentes de motivación y compromiso con su institución. Por otro lado, los valores del líder juegan un papel fundamental en el proceso de influencia y en los resultados organizacionales, aspecto importante que lamentablemente en nuestro medio no se han desarrollado trabajos de investigación, resultando ser parte importante de motivación para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Investigar la relación entre los Valores Laborales y Estilos de Liderazgo, nace de la observación propia de diferentes áreas de trabajo donde el liderazgo de las jefaturas de servicio influye en el resultado final del trabajo y, por lo tanto, en los objetivos propios del servicio. Resulta importante entonces conocer ¿Con qué valores laborales cuenta el personal de enfermería de los servicios críticos? Y ¿En qué medida pueden estos valores ser modificados o alterados de acuerdo al estilo de liderazgo que se percibe? En tal sentido el presente proyecto, no solo representa un reto para mi carrera profesional, sino también servirá como aporte para mejorar y poder tener un punto importante en el diagnóstico situacional de cada servicio donde se pretende realizar la presente investigación.

II. HIPÓTESIS

Dado que los valores laborales representan convicciones que definen la forma en que vivimos y, por lo tanto, podrían ser un importante factor que determine nuestro comportamiento y opinión sobre las personas, situaciones o acontecimientos a los que nos enfrentamos.

Es probable que algunos valores laborales se relacionen con los estilos de liderazgo percibido por los profesionales de enfermería de los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza de Arequipa – MINSA de Arequipa.

III. OBJETIVOS

Objetivo general:

Establecer la relación de los Valores Laborales y Estilos de Liderazgo percibidos por los Profesionales de Enfermería de los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza – MINSA. Arequipa, 2019.

Objetivos Específicos:

- a. Identificar los valores laborales de los Profesionales de Enfermería de los Servicios Críticos Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza – MINSA.
- b. Determinar Los Estilos de Liderazgo percibido por los Profesionales de Enfermería de los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza-MINSA.
- c. Establecer la relación de los Valores Laborales y los Estilos de Liderazgo percibido por los Profesionales de Enfermería de los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza – MINSA.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. VALORES

1.1 Definición

Los valores cada vez adquieren un mayor protagonismo en el estudio de la Psicología social, protagonismo del que gozaron otros aspectos como los prejuicios y las actitudes; según Medrano (2018), define los valores como prioridades que refleja el mundo interior de las personas y que pondrían de manifiesto nuestras conductas (p. 15).

Entre otras definiciones podemos mencionar:

Sartre, manifiesta “Los valores resultan ser ejes fundamentales por los que se orienta la vida humana resultando ser la clave del comportamiento de las personas”.

Milton Rokeach, sustenta: “Los valores son guías y determinantes de las actitudes sociales e ideológicas, por una parte, y del comportamiento social por la otra”.

Pascual Acosta, manifiesta que los valores resultan ser aquellas acciones que ponen en marcha una acción y en el mismo sentido representan la meta que se desea alcanzar, resultando entonces que los valores resultan ser las finalidades y no los medios.

Reyes, señala la importancia que tienen los valores en el sentido que facilitan la convivencia de las personas mejorando la vida de las mismas y tienen un incremento directo en la cultura de la sociedad. Adicionalmente, producen satisfacción en las necesidades humanas tanto primarias, de seguridad, necesidades sociales y necesidades de autorrealización (Medina, 2017).

En esta pequeña revisión vemos que los valores están indiscutiblemente ligados a ciertas actitudes, creencias y a las normas de conducta; tres elementos tienen que se fundamentan en la cultura que fue adquirida a través del proceso de socialización que hace del ser humano producto y productor de esa misma cultura (Castro, 2016).

1.2 Tipos de valores

A la hora de investigar sobre los diversos tipos de valores, no se llega a un consenso por la cantidad de propuestas de clasificación, realizadas por diversos expertos en el tema; aunque estos aparecen bajo otra denominación, mantienen el mismo significado (Medina, 2017).

Valbuena (2016) menciona que existen cuatro tipos de valores, que considera importantes: (p. 12).

a) Valores individuales:

Representan guías que conducen a que el entorno en el que se desenvuelva la persona sea favorable y engloba valores como: el respeto, dignidad, la moral, lealtad y seguridad. Valores que representan creencias que a través del tiempo han orientado la conducta de las personas.

b) Valores profesionales:

Presentes en el día a día de los profesionales, favorecen una buena relación entre los trabajadores y a su vez permite demostrar un sentido de responsabilidad y calidad en la organización.

c) Valores organizacionales:

Referidos a un conjunto de valores de índole profesional e individual.

d) Valores globales:

Propio de las grandes compañías, referidas al beneficio social para el país o para el mundo es sí.

Robbins en su libro Comportamiento Organizacional propone una clasificación de 5 valores: (Jorge, 2017).

- Teóricos: Enfocados en buscar la verdad de las cosas.
- Sociales: Basados en las personas.
- Políticos: Enfocados en el logro del poder y la influencia.
- Religiosos: Buscan comprender el cosmos como un todo.
- Económicos: Se enfocan en la importancia de lo que es útil y práctico.

Arciniega y Gonzales en base a la clasificación realizada por Schwartz, donde proponen una clasificación de 10 valores: (Garcia, 2018).

- Autoridad: Referido al status social y prestigio, control y dominio personas o recursos.
- Logro: Referido al éxito personal demostrado al ser competente a través de estándares sociales.
- Hedonismo: Referido al placer y la sensación propia.
- Estimulación: Referido a la innovación y reto.
- Auto – dirección: Referido a la elección de actos y pensamientos de forma autónoma.
- Universalismo: Comprende la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de las personas y del ambiente.
- Benevolencia: Engrandecimiento y preservación del bienestar de las personas con quienes se tiene trato o se está en contacto.
- Tradición: Referido a aceptar y respetar las costumbres, pensamientos y creencias de las personas.
- Conformidad: Saber manejar impulsos con el fin de no perjudicar a otros y cumplir las normas sociales de convivencia.
- Seguridad: Referida a la seguridad misma, armonía y estabilidad social en las diferentes relaciones y consigo mismo.

1.3 Teoría de valores de Shalom H. Schwartz

Esta teoría nace a psicología social, en la que revisa los valores en sus múltiples dimensiones, concluyendo que los valores representan variables intermedias entre el desarrollo y la democratización de los pueblos (Mugnolo, 2017).

Schwartz y Bilsky postulan una teoría con estructura psicológica y universal de los valores humanos con la intención de probar como es que se relacionan los valores típicos, los aspectos, relaciones estructurales y dimensiones contenidas con el uso que hacen las personas de los valores.

Para el autor de la teoría, los valores son metas transituacionales que surgen a raíz de la satisfacción de necesidades humanas básicas como las biológicas, de interacción y de unión grupal. En base a todo ello los valores tendrían un soporte universal y jerarquía que es distinta encada individuo que depende del grado de importancia que le asigne (Manchado, 2020).

Indicaron además tres variables que debían ser consideradas:

- **El tipo de meta:** referido a las metas como fines (metas terminales) o como medios (metas instrumentales) que fue cuestionada, ya que no está bien definido los conceptos de fines y medios.
- **El tipo de interés:** se refiere a la importancia que las sociedades dan al aspecto individual o colectivo de los valores y que está en relación a su cultura.
- **El tipo de motivación:** referido a las metas centrales de la conducta humana.

Posteriormente, Schwartz modifica estas definiciones y las define como metas transituacionales que son deseables y que varían de importancia según el individuo; además que, representan principios que guían la vida de la persona o de una organización (Castillo, 2017).

Schwartz menciona que los valores tendrían un posible origen en tres necesidades universales a las que las personas y las sociedades responden, a su vez menciona que existen 10 tipos de dominios motivacionales que nacen de las necesidades universales, lo que hace que tenga un carácter transcultural (Kruse, 2021). Los diez tipos motivacionales de valores identificados son: Hedonismo, Logro, Poder social, Autodeterminación, Conformidad, Benevolencia, Universalismo, Tradición, seguridad y Estimulación. Definiciones que ya fueron comentadas anteriormente (García, 2018).

Existen relaciones dinámicas entre los diez tipos motivacionales, donde la idea base es que las acciones de un tipo de valor tienen consecuencias prácticas, psicológicas y sociales que estar en conflicto o ser similares a otro tipo de valor; por ejemplo, los intereses individuales se ven expresados por la autodeterminación, estimulación, hedonismo, autorrealización y poder social; opuesto a esto están los valores de interés colectivo en la que se encuentran la benevolencia, tradición y conformismo. En tal sentido, se puede afirmar que existen dos formas básicas de cómo se relacionan y son de compatibilidad o de conflicto. (Robbins, 2016)

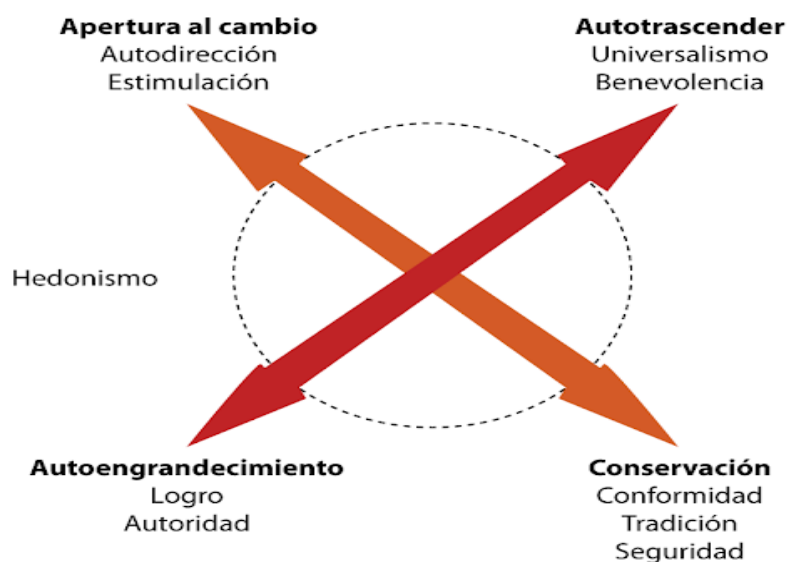


Figura 1. Estructura dinámica de los valores de acuerdo a la Teoría Universal de Schwartz.

De acuerdo a la figura 1 lo que propone Schwartz, representa una estructura que contiene 2 dimensiones; en la primera, están los polos de Apertura al cambio que engloba los valores de autodirección y estimulación; el lado opuesto, es la conservación que incluye los valores de conformidad tradición y seguridad.

En la otra dimensión se encuentran los valores superiores de Auto-engrandecimiento e incluye los valores de autoridad y logro y, por el otro lado, se encuentra Auto-trascender, el cual incluye universalismo y benevolencia.

Respecto al Hedonismo este no se incluye en ningún tipo de los valores debido a que podría estar incluido en el de Apertura al cambio así como en de Auto-engrandecimiento (Mugnolo, 2017).

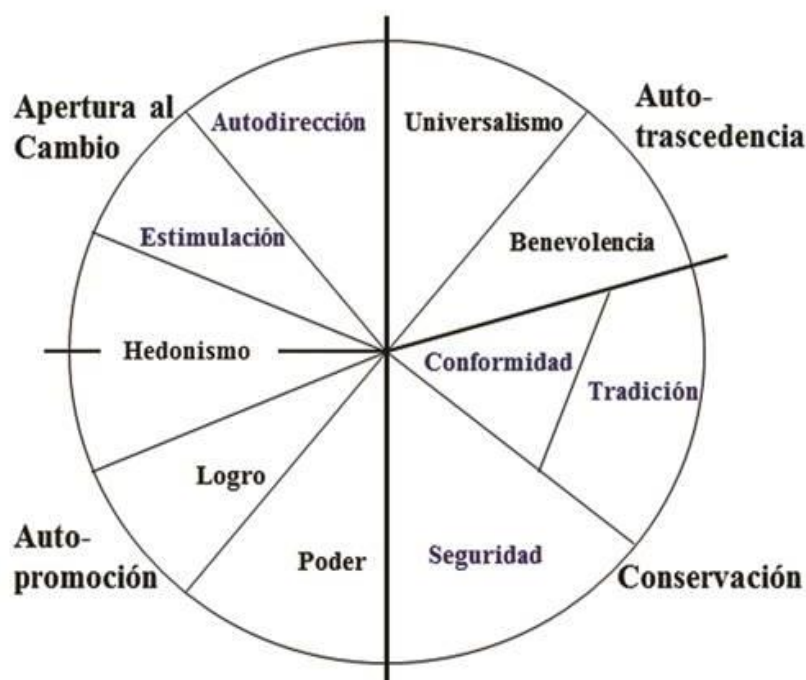


Figura 2. Modelo teórico de relaciones de los 10 valores básicos de Schwartz.

Fuente: Jorge, José Eduardo, 2015: “La cultura política argentina: una radiografía”, Question, 1(48), pp. 372-403. Elaboración propia a partir de Schwartz, 1992.

La evidencia crítica de la teoría de los valores de Schwartz, es que, los 10 forman una estructura circular de valores que son motivacionalmente opuestos y a su vez compatibles, el siguiente esquema representa la experiencia que tienen las personas cuando actúan en base a sus valores y nos dice que existen niveles muy básicos de valores y que estos están relacionados entre sí dependiendo de su nivel de motivación. Es decir que, mientras más cerca estén los valores en igual dirección tienen mayor relación motivacional y por el contrario, mientras más separados estén podrían llegar a ser totalmente opuestos. También se menciona que todos los valores poseen las mismas características, pero lo único que las hace diferentes es el grado de motivación de la persona con las que los ejecuta. (Kruse, 2021)

De este modo, aquellos valores que sirven a intereses individualistas son opuestos a los valores que sirven a intereses colectivistas. Siguiendo este razonamiento, S. Schwartz postula que los cinco tipos de valores que sirven primariamente intereses individualistas (poder, logro, hedonismo, estímulo, autodirección) se ubican en forma adyacente, constituyendo en conjunto una región opuesta a otra que resulta de agrupar los tres tipos de valores que sirven primariamente intereses colectivistas (benevolencia, tradición, conformidad). Esto es efectivamente lo que ocurre si se hace una proyección en el espacio bidimensional, de las correlaciones obtenidas para la importancia asignada por los sujetos a los valores, al aplicarles el Value Survey.

Los tipos de valores Universalismo y Seguridad sirven a ambos tipos de fines y, por lo tanto, se ubican en los límites entre estas regiones. Por último, la ubicación del tipo de valores de Espiritualidad aparece variable, dependiendo del conjunto de valores que se considere la constituyen.

La escala EVAT-30 permite evaluar los cuatro factores de orden superior establecidos en la teoría de Schwartz, así como, las diez tipologías motivacionales específicas. Consta de 30 ítems, y utiliza un formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos sin expresiones numéricas, pero con

indicaciones verbales que van desde "se parece mucho a mí", hasta "no se parece nada a mí".

Posición relativa de los tipos motivacionales

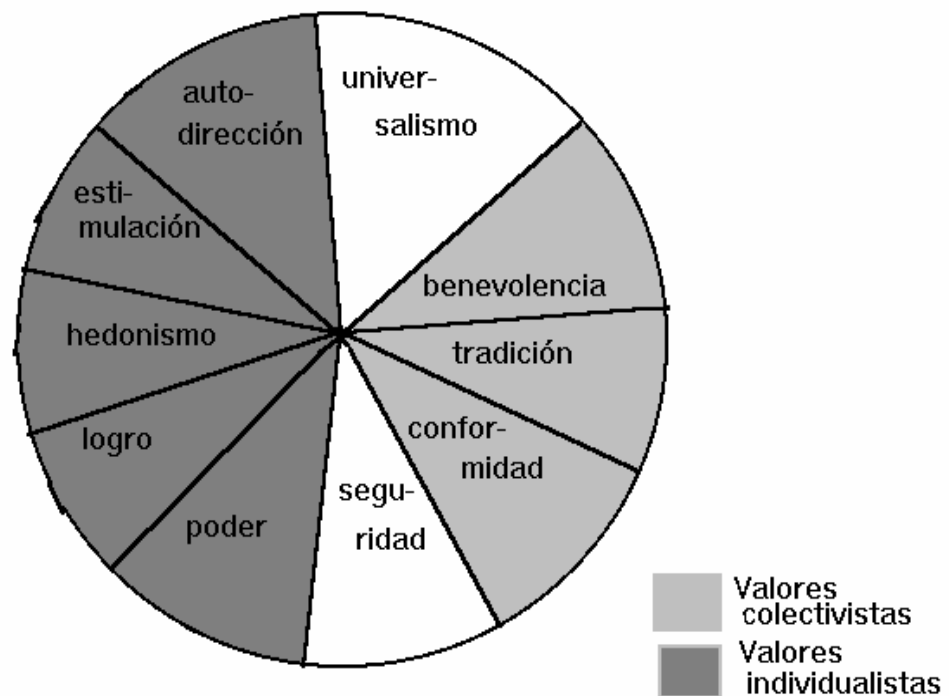


Figura 3. Circumplejo de los valores de Schwartz. Fuente: adaptado de Schwartz y Boehnke, 2004.

2. LIDERAZGO

Una de las primeras personas en interesarse en las necesidades humanas de trabajadores fue Robert Owen en el año 1800, es a partir de allí que se le da una mayor importancia al comportamiento que tienen las personas en su trabajo, en relación al liderazgo. A partir de la fecha se realizaron diversos trabajos sobre liderazgo y motivación, donde concluyen que el liderazgo se sustenta en tres habilidades. (Robbins, 2016):

- Cada persona tiene distintas fuerzas que lo motivan y que dependen del momento y de las situaciones que vive.
- La habilidad para incentivar y animar a que los trabajadores usen todas sus capacidades en sus proyectos.

- Usar el estilo de liderazgo adecuado para motivar a las personas en la realización de su trabajo.

2.1 Definición:

Existen múltiples definiciones de liderazgo, mencionaremos algunas de las que considero representativas y de utilidad en este estudio.

Bass y Stogdill mencionan que hablar de liderazgo podría no tener fin ya que hay muchas posibilidades de definición como propósitos existan para la misma (Robbins, 2016).

Bennis lo define como aquella capacidad propia de las personas de crear un sentido de misión, motivando a otros a sumarse a ellos para conseguir lo planeado, de crear confianza y optimismo, desarrollar líderes y obtener los resultados programados (Paulo, 2021).

Para Kruse liderazgo representa el proceso de influencia social que incrementa los esfuerzos de las demás personas para conseguir lograr los objetivos; es decir que el liderazgo deriva de la influencia social más no de la autoridad o el poder (Canals, 2019).

Podemos concluir entonces que, el liderazgo resulta fundamental y es de prioridad en toda organización, ya que, la persona que se encarga de guiar al equipo necesita de habilidades diferentes a los demás, referidos a poder influir en el resto y lograr conseguir los objetivos, por ello se menciona que es de utilidad contar con gerentes potenciales que generen en las personas el estímulo y deseo suficiente de hacer realidad la visión, objetivos y metas. (Rivas, 2019)

2.2 Teorías del Liderazgo

a) Teoría de los rasgos:

Identifica principalmente a un verdadero líder y descarta a quien no lo es, se enfoca en cualidades y características de la propia persona, da a conocer cinco dimensiones:

- La extroversión: Referida a la comodidad de un líder y el cómo se desenvuelve en un determinado grupo, si llega o no a ser asertivo y social.
- Afabilidad: Son personas que mantienen un comportamiento amable.
- Confiables, cálidas y son cooperativas: son personas confiables de sí mismas, organizadas y responsables.
- Estabilidad emocional: Se refiere a como la persona maneja su estrés emocional, estando calmada y confiada.
- Apertura a la experiencia: Se basa en personas que creativas, curiosas y con sensibilidad artística (Rivas, 2019).

b) Teorías Conductuales:

Son denominadas de esta forma aquellas que obedecen a la obtención de un líder que es capacitado por la organización, teniendo en cuenta la estructura de iniciación, la cual está relacionada a la capacidad del líder de otorgar actividades o tareas a su grupo de trabajo estableciéndose una fecha límite de termino, además que, se ofrece de apoyo a sus colaboradores en las dificultades que pudieran tener, tiene un comportamiento amigable, empático y con buen trato a sus trabajadores sin hacer ningún tipo de diferencias entre los mismos. (Hermsilla, 2016)

c) Teoría situacional de Hersey y Blanchard:

Desarrollado por Paul Hersey y Ken Blanchard, que en los años posteriores se fue perfeccionando y tomando cada vez mayor importancia dentro de las empresas, quienes día a día afrontan innumerables retos y dentro de ellos es saber cuan preparados están sus colaboradores, el nivel de autonomía de los mismos y así como su nivel de responsabilidad, es en este contexto que el liderazgo situacional representa una poderosa herramienta para la gestión del recurso humano. Esta teoría se basa en la idea de que el estilo de liderazgo varía según la madurez de cada uno de los

subordinados y en relación a las características de cada situación.
(Fernandez, 2017)

Según este modelo existen 04 estilos de liderazgo que se adecuan a cada nivel de madurez que van alcanzando los subordinados, donde mientras mayor madurez alcancen estos últimos, el líder responde con una disminución del control en las personas y en sus tareas y reducción del comportamiento de relación orientación en cada una de las personas. (López, 2020)

Estilos de liderazgo según la Teoría situacional de Hersey y Blanchard:

- **Instructor:** Enfocado en las tareas y donde el líder define las tareas donde da órdenes explícitas acerca de cómo y cuándo se deben realizar las tareas y supervisa de cerca su ejecución.
- **Persuasivo:** Se trata de equilibrar la orientación a las tareas y a las personas, el líder continúa siendo directivo pero también es más colaborador.
- **Participativo:** Se evidencia una menor orientación a las tareas y una mejor orientación a las personas, el líder se convierte en facilitador y comunicador.
- **Delegador:** Se evidencia reducida orientación a las tareas y a las personas, el líder delega responsabilidades a sus subordinados y les brinda libertad para la toma de decisiones.

Fases de madurez

- **M1:** Los subordinados son nuevos, por lo que no se encuentran preparados ni motivados en la toma de decisiones. Por lo que, no se tienen confianza.
- **M2:** Los subordinados manifiestan un mejor grado de experiencia en la ejecución de las tareas, pero aun manifiesta dificultades.

- **M3:** Los subordinados cuentan con mayores niveles de conocimiento y experiencia en las tareas, pero se sienten desmotivados para lo que el líder les solicita.
- **M4:** Los subordinados cuentan con elevados niveles de conocimiento en las tareas y también se muestran motivados para realizarlas.

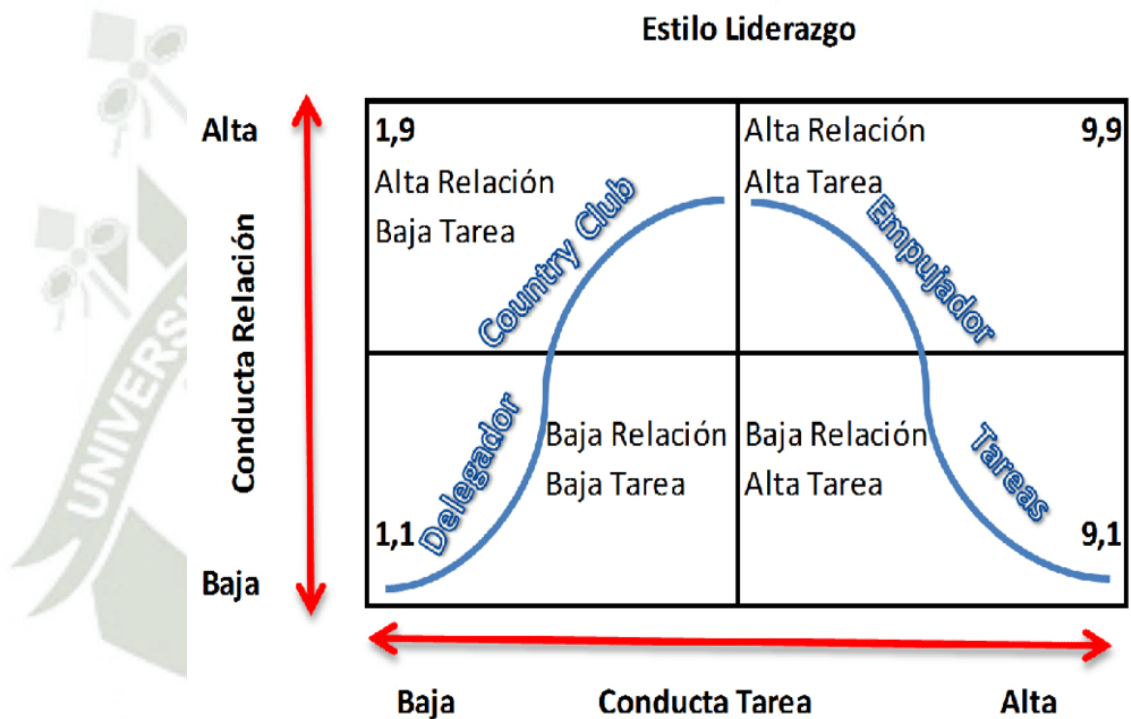


Figura 4. Estilos de Liderazgo: Basado en la teoría situacional existe un liderazgo ideal en cuanto al tipo de colaborador, explicado según Hersey y Blanchard (Robbins y Judge, 2018).

2.3 Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo tienen una clasificación muy variada dependiendo de autores en el tema, pero lo que, sí está bien claro es que cada líder posee un estilo de liderazgo que lo caracteriza y que puede modificarlo de manera estratégica dependiendo del momento o situación en la que se encuentre. (Esguerra, 2016)

Existe una relación de estilos de liderazgo que fueron definidos y agrupados por diferentes autores como los más relevantes de la década del 2010 al 2020; los cuales mencionaremos a continuación:

- **Liderazgo transformacional:** representa uno de los estilos más valorados en la actualidad por la importancia que representa para las organizaciones modernas; consideradas como una de las más importantes para impulsar procesos de cambio. Estos líderes comunican una visión clara, inspirando compromiso en esa visión logrando la confianza y motivación de los subordinados. (Barbosa, 2017)
- **Liderazgo transaccional:** menciona que no se basa en una relación de dar y recibir, sino se sustenta en las características y personalidad, las que generan diferentes resultados, tomándose como ejemplo así mismo, agregándole una visión energizante con objetivos restables (Rivera, 2018).
- **Liderazgo Estratégico:** representa una habilidad del líder para anticiparse y planificar de forma estratégica, con el objetivo de alcanzar lo programado, además de la facilidad de adaptación a distintos escenarios, por lo que, también se le considera dinámico promoviendo trabajo en equipo y estimulación (Willman, 2017).
- **Liderazgo Leader Member Exchange (LMX):** es un liderazgo con un enfoque de social, resulta ser efectivo cuando los líderes y subordinados establecen relaciones maduras de alta calidad y en las que se benefician mutuamente (Pinzón, 2021).
- **Liderazgo Electrónico:** es la resultante de la interacción entre las fuentes electrónicas de información y los propósitos del líder, basada fundamentalmente en las nuevas formas de comunicación

virtual y herramientas tecnológicas que le brindan una mayor agilidad en los procesos empresariales (Adelaida, 2018).

- **Liderazgo Facilitador:** el líder promueve la unión y el trabajo colectivo, representa el líder, ser un mediador entre los diferentes equipos de trabajo, para la solución de los conflictos interpersonales (Cárcamo, 2017).
- **Liderazgo Mentor:** en este tipo de liderazgo el líder es quien orienta de forma amable y crea espacios en los que sus subordinados se desarrollan y adquieren habilidades, además atiende sus problemáticas que se presentan en el equipo de trabajo (Cárcamo, 2017).
- **Liderazgo Innovador:** es propio de los líderes que se anticipan a los cambios, son proactivos, se adaptan fácilmente a los cambios y promueve las estrategias con las que se enfrentara a esa nueva realidad (Cárcamo, 2017).
- **Liderazgo de servicios:** se desarrolla a través de los emprendimientos sociales y al comportamiento de los estilos de vida relacionales, sean estos positivos o negativos, es así que los estilos violentos se relacionan de forma negativa con el emprendimiento social (Chura, 2019).
- **Liderazgo Camino – Meta:** este estilo permite que las personas participen de forma activa en la toma de decisiones, se les consulta y se toma en cuenta sus opiniones, sugerencias y pensamientos, de las cuales se toman decisiones, de esta manera se aumenta la satisfacción de los mismos, esto amplía en margen de logro en las empresas. (Quintana, 2018).

3. LIDERAZGO EN SALUD

Comprender el liderazgo en los servicios de salud, implica primero comprender el liderazgo como un componente importante del proceso de gestión organizacional, como una competencia de todos los trabajadores para lograr un impacto en la satisfacción laboral y en la calidad de la atención.

El efecto transformador del liderazgo en las instituciones de salud puede contribuir a una gestión exitosa y a una satisfacción de todos los trabajadores, siendo esto fuente de estímulo para la consolidación de programas de formación en temas de liderazgo, los cuales favorecerán los mejores resultados en los objetivos de las instituciones de salud. (Castillo, 2019).

4. LIDERAZGO EN ENFERMERÍA

Brindar cuidados integrales de alta calidad, no es cosa fácil y representa un reto diario que resulta ser más de una respuesta adecuada a una de las muchas necesidades de salud o de asumir los cuidados como una responsabilidad personal.

El liderazgo Enfermero se ejerce en el cuidado que se brinda al paciente, promocionando la salud, previniendo enfermedades, educando a la persona, investigando e innovando en los cuidados; también se debe aplicar en la gestión, la administración y política; pero esto solo será resultado de una base sólida de conocimientos (formación superior, maestrías y/o doctorados) que acompañados de habilidades y actitudes adecuadas logran conseguir los objetivos planteados. Además de la base teórica, conocimientos, y los valores el líder debería ser capaz de desarrollar algunas estrategias. (Quenta, 2016):

- Potenciar fortalezas de las personas y sus organizaciones.
- Construir conexiones y relaciones para poder alcanzar los objetivos propuestos.
- Generar autoconciencia, identificar oportunidades de manera realista y ser innovadores para satisfacer y empoderar a sus profesionales.

- Ser dinámico, es decir, estar abierto a nuevos enfoques, cambios de estrategia que se puedan dar en el tiempo, para mejorar el cuidado de la persona y a sus cuidadores.
- Tener conocimiento financiero para darle valor y rentabilidad al cuidado enfermero.
- Ser conocedores de la política, ya que esta existe en todos los niveles y organizaciones.

5. CARGOS ADMINISTRATIVOS EN ENFERMERÍA

Son todas aquellas profesionales que se encargan de generar actividades vinculadoras que permitan aprovechar la capacidad y esfuerzos de todos los integrantes de una organización dirigiéndolos racionalmente hacia el logro de objetivos comunes y realizan actividades de coordinación en las unidades de atención, como: Jefa del Departamento de Enfermería, Supervisoras de los diferentes departamentos y Jefas de los Diferentes servicios.

6. SERVICIOS CRÍTICOS

Son los servicios encargados de realizar el tratamiento médico quirúrgico de emergencia y de cuidados críticos, proporcionando permanentemente la oportuna atención de Salud, a todas las personas cuya vida y/o salud se encuentre en grave riesgo o severamente alterada; depende de la Dirección ejecutiva. Algunas de sus funciones son:

- a. Realizar la evaluación y tratamiento de pacientes con urgencias médicas o grave compromiso de la salud, iniciando sus acciones desde el ámbito pre-hospitalario que en estrecha coordinación y cooperación en el equipo multidisciplinario de salud.
- b. Asesorar técnicamente y coordinar con los responsables de otras áreas operativas involucradas en el proceso de atención de urgencias, emergencias y terapia intensiva, para garantizar una adecuada y oportuna intervención especializada.

- c. Organizar e implementar la atención en emergencia y cuidados críticos que asegure una atención médico quirúrgica suficiente y necesaria durante las 24 horas del día.
- d. Organizar y preparar equipos multidisciplinarios calificados en acciones de Reanimación Cardio-respiratoria, acorde a la disponibilidad de los medios y recursos existentes y la magnitud del problema de salud.

Estos servicios se caracterizan por atender a pacientes inestables, con riesgo vital y por su estado necesita continua vigilancia médica y de enfermería y el uso de equipos especiales de mayor complejidad, y que con frecuencia ingresan a hospitalización.

Así mismo estos servicios, se diferencian de los demás por brindar una atención oportuna e integral, la más conveniente aprovechando el menor tiempo posible y la ocasión para restablecer la salud del paciente evitando complicaciones fatales.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario.

1.1 CUADRO DE COHERENCIAS

VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO
Valores laborales	Apertura al cambio	Cuestionario	Escala EVAT 30 de valores laborales	Ítems: 11, 19, 21, 29
	Auto dirección			1, 11, 21
	Estimulación			9, 19, 29
	Hedonismo			8, 18, 28
	Conservación			Ítems: 2, 7, 10, 27
	Conformidad			10, 20, 30
	Tradición			7, 17, 27
	Seguridad			2, 12, 22
	Auto engrandecimiento			Ítems: 4, 6, 14, 24
	Logro			6, 16, 26
	Autoridad			4, 14, 24
	Auto trascender			Ítems: 5, 15, 23, 25
	Universalismo			3, 13, 23
	Benevolencia			5, 15, 25
Estilo de liderazgo	Liderazgo orientado a la tarea		Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ)	Ítems: 1 al 28
	Liderazgo orientado a la relación			Ítems: 29 al 48

Diseño de Investigación: descriptiva y relacional.

1.2 PROTOTIPO DE INSTRUMENTO

En el presente estudio se utilizó como instrumento la Cédula de preguntas los cuales ya se encuentran validados:

- Valores Labores: Escala de Valores hacia el trabajo EVAT – 30.
- Estilos de Liderazgo: Cuestionario de Descripción de la Conducta del Supervisor (SBDQ).

• VALORES LABORALES

Escala de Valores hacia el trabajo EVAT – 30

Este instrumento fue desarrollado y validado para medir los valores hacia el trabajo por Arciniega. Se fundamenta en la teoría universal de los valores planteada por Shalom Schwartz.

Esta evaluación consta de 30 ítems y utiliza un formato de respuesta tipo Likert de cinco puntos sin expresiones numéricas, y con las siguientes alternativas de respuesta:

- Se parece mucho a mí : 5
- Se parece a mí : 4
- Se parece algo a mí : 3
- Se parece muy poco a mí : 2
- No se parece en nada a mí : 1

La calificación se realizará solo en los cuatro factores de orden superior:

a) **Apertura al Cambio:**

Corresponden a las tipologías: Autodirección, Estimulación y hedonismo.

- Alta : 34 – 45 Puntos.
- Media: 22 – 33 Puntos.
- Baja : 9 – 21 Puntos.

b) Conservación:

Corresponden a las tipologías: Conformidad, Tradición y Seguridad.

- Alta : 34 – 45 Puntos.
- Media: 22 – 33 Puntos.
- Baja : 9 – 21 Puntos.

c) Auto engrandecimiento:

Corresponden a las tipologías: Logro y Autoridad.

- Alta : 22 – 30 Puntos.
- Media: 13 – 21 Puntos.
- Baja : 4 – 12 Puntos.

d) Auto trascender

Corresponden a las tipologías: Universalismo y Benevolencia.

- Alta : 22 – 30 Puntos.
- Media: 13 – 21 Puntos.
- Baja : 4 – 12 Puntos.

• **ESTILOS DE LIDERAZGO**

Cuestionario de descripción de la conducta del supervisor (Supervisory Behavior Description Questionnaire - SBDQ)

Es un instrumento de medida elaborado por un equipo de investigadores de la universidad de Ohio. Permite evaluar dos estilos de liderazgo: el orientado hacia la TAREA o iniciación de estructura y el orientado hacia la RELACIÓN o consideración. Se compone de 48 ítems acompañados de una escala tipo Likert de cinco puntos sin expresión numérica, pero con indicaciones verbales que van desde “siempre” hasta “nunca”. En esta escala, la persona debe evaluar la conducta observada en su supervisor más inmediato, que se puntúan entre 1 y 5. Algunos de estos ítems se califican en puntuación inversa.

a) Liderazgo Orientado a la relación

Los 28 primeros ítems miden la dimensión consideración o relación: se refiere a aquellas conductas del líder en las cuales trata de ser receptivo a las

expectativas y necesidades de las personas que lidera estableciendo una confianza mutua.

Para dar puntajes a cada pregunta de la Escala tenemos que ver si es un ítem positivo o un ítem negativo para ello se dividirá de la siguiente manera:

- Ítems positivos: 3, 4, 6, 8, 10, 14, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28.
- Ítems negativos: 1, 2, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 21.

Calificación: se realiza en solo dos escalas:

- Alta: 85 – 140 Puntos.
- Baja: 28 – 84 Puntos.

b) Liderazgo orientado a la tarea o estructura

Los 20 ítems restantes miden la dimensión estructura, se refiere a todas aquellas conductas del líder dirigidas a la tarea y a la estructuración de las actividades de los subordinados, para la consecución de los objetivos.

- Ítems positivos: 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 43, 44, 45, 46, 47.
- Ítems negativos: 29, 31, 38, 39, 42, 48.

Calificación: se realiza en solo dos escalas:

- Alta: 61 – 100 Puntos.
- Baja: 20 – 60 Puntos.

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1 Ubicación espacial

- **Ámbito General:** Departamento de Arequipa.
- **Ámbito Específico:** Provincia y distrito de Arequipa.
- **Institución de salud:** Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza pertenece al MINSA, ubicado en la Av. Daniel Alcides Carrión Nro. 505.

2.2 Ubicación temporal

El horizonte temporal del estudio está referido al mes de octubre del año 2019 y febrero del 2020. Por tanto, es un estudio coyuntural.

2.3 Unidades de estudio

- **Universo**

Las unidades de estudio están constituidas por las profesionales de enfermería que laboran en los Servicios Críticos (Unidad de Cuidados Intensivos, Centro Quirúrgico y Emergencia) del Hospital III Regional Honorio Delgado – MINSA de Arequipa.

El universo está determinado por el total de enfermeras de atención directa que laboran en los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza que corresponden a 81 profesionales de enfermería, seleccionadas según los criterios de inclusión y exclusión, distribuidos de la siguiente forma:

- Servicio Cuidados Intensivos : 18
- Servicio de Centro Quirúrgico : 30
- Servicio de Emergencia : 33

- **Criterios de inclusión**

- Enfermeros de ambos géneros.
- Enfermeros asistenciales que laboran en los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza.
- Profesionales de Enfermería que acepten participar voluntariamente en la investigación.

- **Criterios de exclusión**

- No se considera dentro de la población en estudio aquellas profesionales de enfermería que no estuviesen trabajando durante el periodo en estudio, ya sea por motivo de vacaciones, licencias y/o permisos.
- No formaran parte de la población de estudio las profesionales de enfermería que se encuentren en periodo de entrenamiento, o realizando pasantías en los servicios.
- Enfermeros que no aceptaron participar en la investigación.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1 Organización

Para efectos de la recolección de datos, se harán coordinaciones pertinentes en forma escrita con la Dirección del Hospital y a la Jefa de departamento de Enfermería.

La duración del estudio en su totalidad está prevista para 5 meses y la recolección de datos tres meses aproximadamente.

3.2 Validación del instrumento

Los instrumentos utilizados en este trabajo Escala EVAT 30 y Supervisory Behavior Description Questionnaire (SBDQ) ya han sido validados, pero si es necesario se realizarán los ajustes correspondientes.

3.3 Criterio para el manejo de resultados

- **A nivel de sistematización**

Para el procesamiento de los datos se procedió a tabular manualmente los datos recogidos, asignando valores numéricos a cada pregunta; para luego convertirlos al sistema digital y su posterior análisis estadístico, en el Programa Estadístico SPSS 22.0 for Windows.

- **A nivel de estudio de datos**

Basados en los resultados obtenidos del SPSS, las variables cualitativas se describen en cifras absolutas (N) y como proporción (%) y las variables cuantitativas, se describen como media y desviación estándar.

Para comparar variables cualitativas (grado de instrucción y sexo) se utilizó la prueba de independencia “ X^2 de Pearson”.

Las pruebas estadísticas se consideran estadísticamente significativas cuando presenten una probabilidad aleatoria asintótica bilateral (P) menor de 0.05 (dos colas).





CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. DATOS GENERALES

TABLA N° 1

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN EDAD

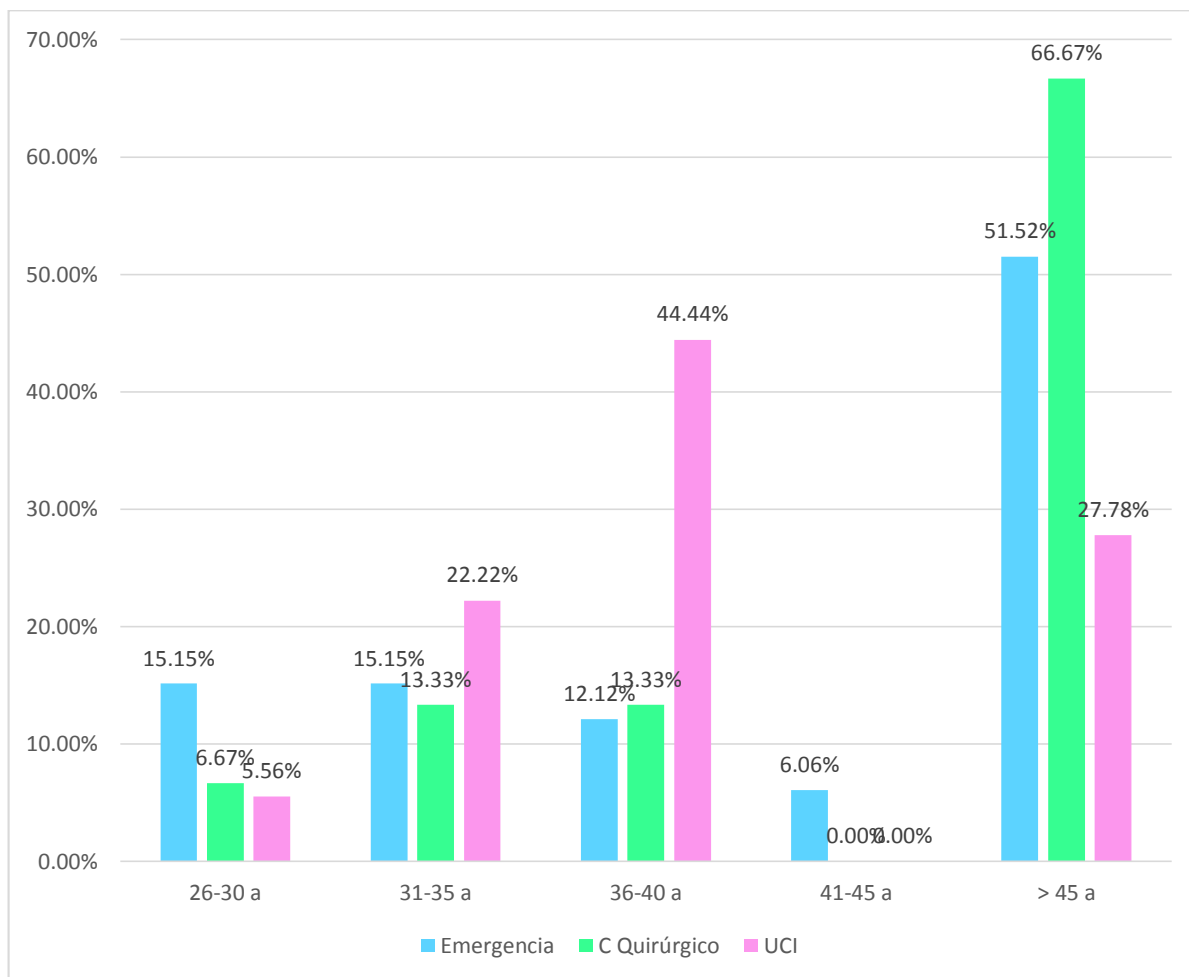
Edad (años)	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
26-30 a	5	15.15%	2	6.67%	1	5.56%
31-35 a	5	15.15%	4	13.33%	4	22.22%
36-40 a	4	12.12%	4	13.33%	8	44.44%
41-45 a	2	6.06%	0	0.00%	0	0.00%
> 45 a	17	51.52%	20	66.67%	5	27.78%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Podemos apreciar que la edad del personal de enfermería según Área Crítica del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza; participaron 33 enfermeros en Emergencia, 30 en Centro Quirúrgico y 18 en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI); se encontró una mayor edad en trabajadores en el servicio de Centro Quirúrgico 66.67% eran mayores de 45 años, comparado con 51.52% del servicio de Emergencia, mientras que en UCI el 44.44% tuvo de 36 a 40 años.

GRÁFICO N° 1

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN EDAD



Fuente: Elaborado por la investigadora.

TABLA N° 2

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN GÉNERO

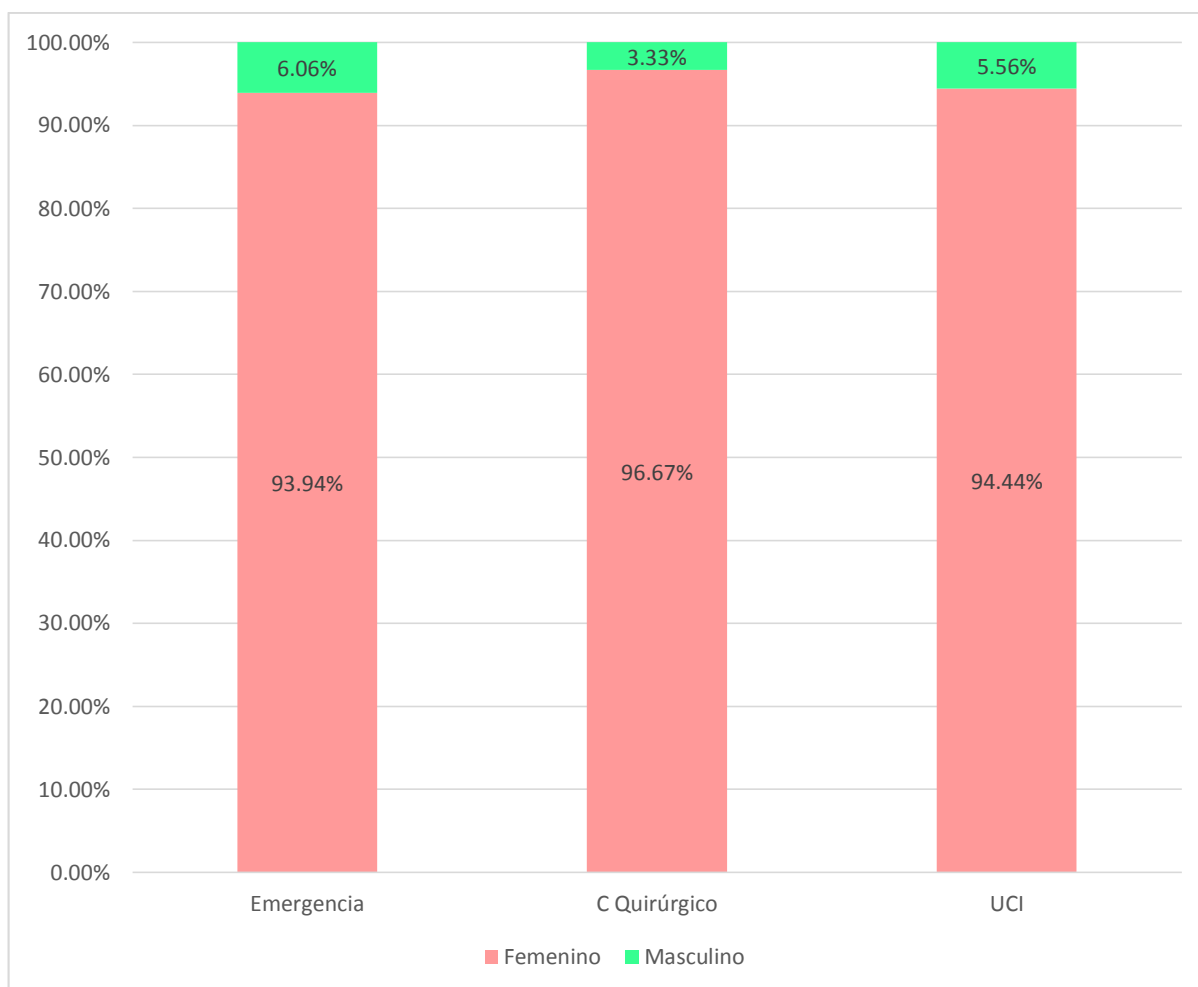
Género	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Femenino	31	93.94%	29	96.67%	17	94.44%
Masculino	2	6.06%	1	3.33%	1	5.56%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Se observa que en todas las Áreas Críticas del Hospital Honorio Delgado predominó el género femenino; 93.94% en el servicio de Emergencia, 96.67% en el servicio de Centro Quirúrgico y 94.44% en el servicio de UCI; observando con detenimiento vemos que de 81 profesionales de enfermería solo 4 fueron de sexo masculino (4.93%).

GRÁFICO N° 2

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN GÉNERO



Fuente: Elaborado por la investigadora.

TABLA N° 3

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTADO CIVIL

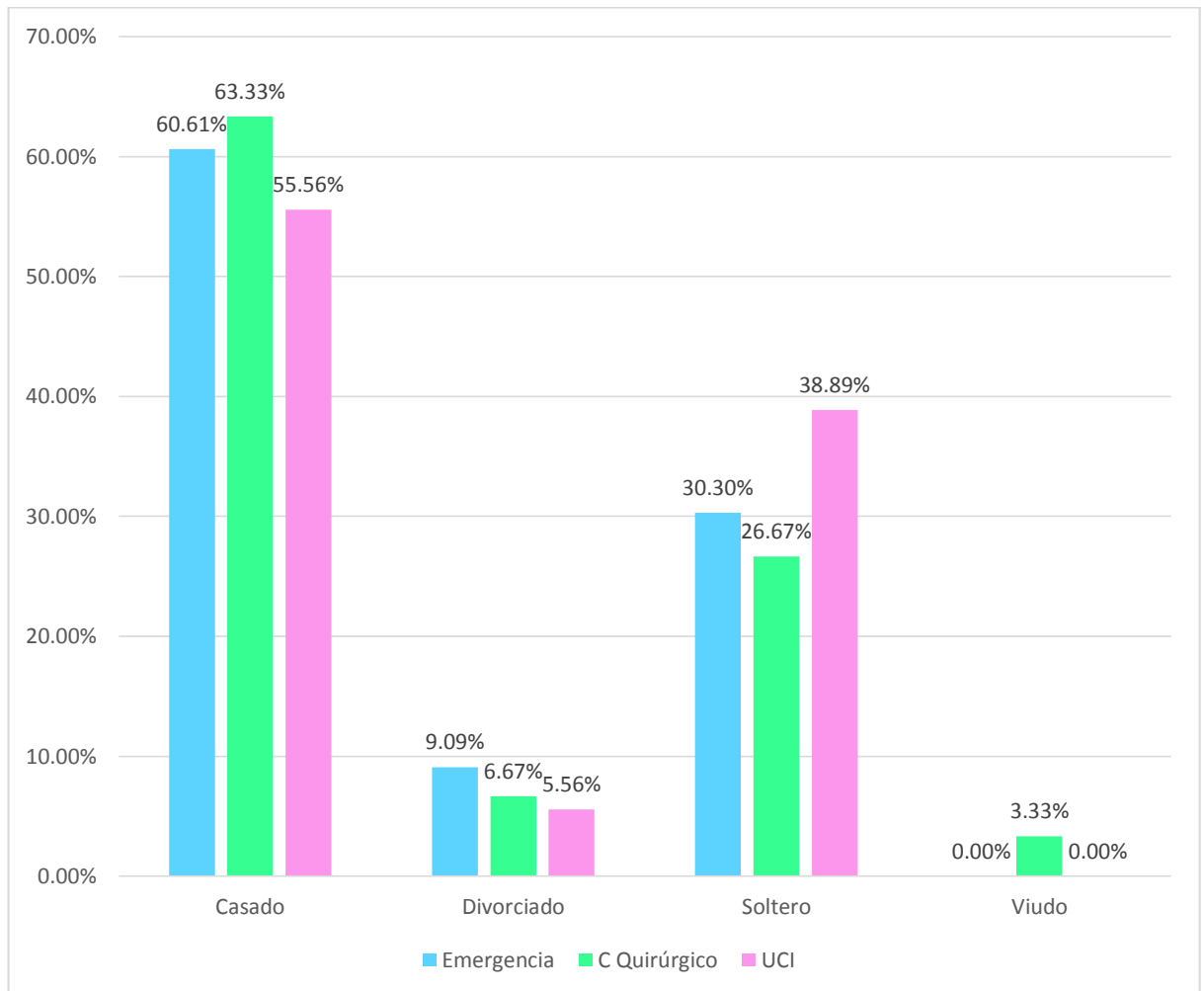
Estado Civil	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Casado	20	60.61%	19	63.33%	10	55.56%
Divorciado	3	9.09%	2	6.67%	1	5.56%
Soltero	10	30.30%	8	26.67%	7	38.89%
Viudo	0	0.00%	1	3.33%	0	0.00%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Elaborado por la investigadora.

Se muestra el estado civil de los participantes predominaron los casados (60,61% en Emergencia, 63.33% en Centro Quirúrgico y 55.56% en UCI), seguido de los solteros (30.30% en Emergencia, 26.67% en Centro Quirúrgico y 38.89% en UCI), y en menor proporción divorciados o viudos.

GRÁFICO N° 3

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTADO CIVIL



Fuente: Elaborado por la investigadora.

TABLA N° 4

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO

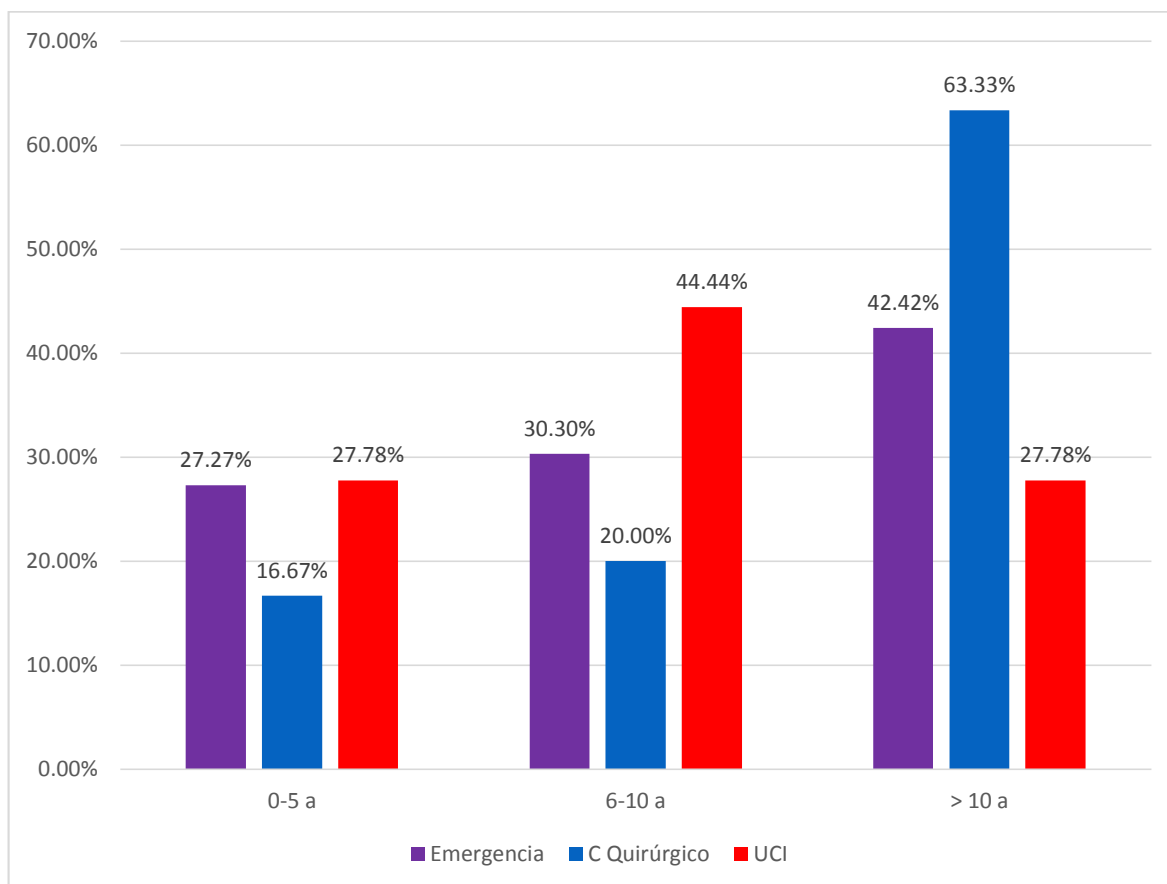
Tiempo de Servicio (Años)	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
0 - 5 años	9	27.27%	5	16.67%	5	27.78%
6 - 10 años	10	30.30%	6	20.00%	8	44.44%
> 10 años	14	42.42%	19	63.33%	5	27.78%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Elaborado por la investigadora.

En cuanto al Tiempo de Servicio de la población en estudio tenemos que en Emergencia el 42.42% de casos trabajó más de 10 años, al igual que Centro Quirúrgico el 63.33% también labora más de 10 años mientras que en Unidad de Cuidados Intensivos el 44.44% trabaja entre 6 a 10 años.

GRÁFICO N° 4

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO



Fuente: Elaborado por la investigadora.



TABLA N° 5

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN CONDICIÓN LABORAL

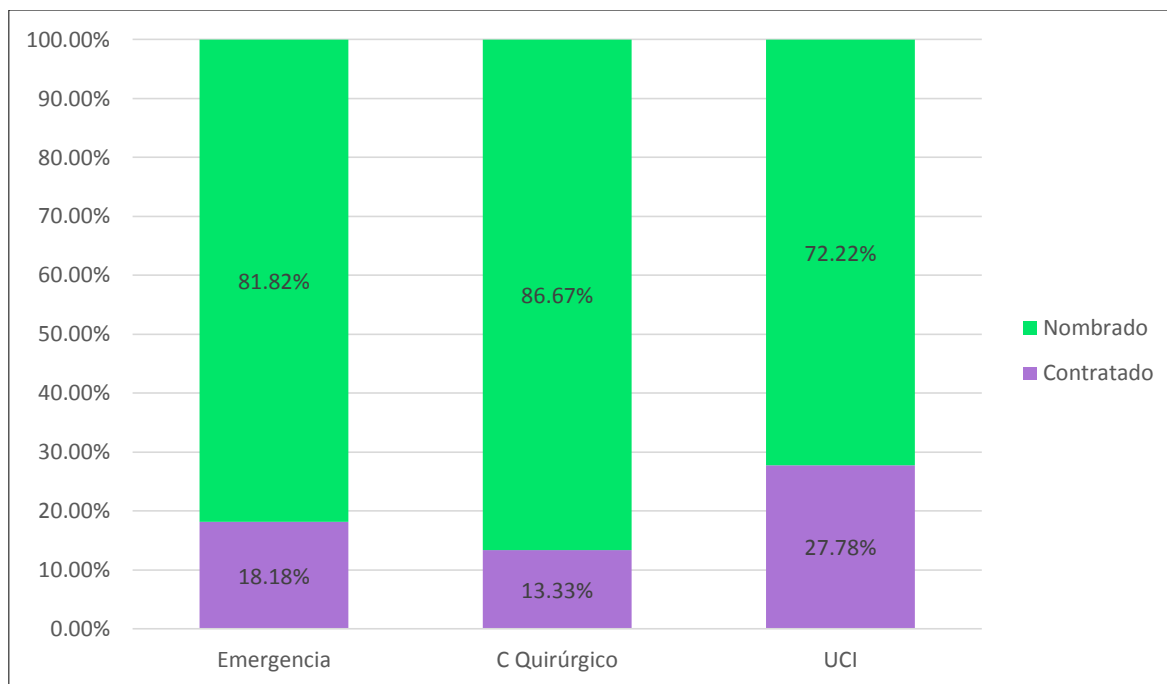
Condición Laboral	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Contratado	6	18.18%	4	13.33%	5	27.78%
Nombrado	27	81.82%	26	86.67%	13	72.22%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Elaborado por la investigadora.

En cuanto a la Condición Laboral de la población en estudio fue predominantemente el personal de enfermería nombrado con 81.82% en el servicio de Emergencia, 86.67% en Centro Quirúrgico y 72.22% en Cuidados Intensivos.

GRÁFICO N° 5

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN CONDICIÓN LABORAL



Fuente: Elaborado por la investigadora.

2. VALORES LABORALES

TABLA N° 6

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE APERTURA AL CAMBIO

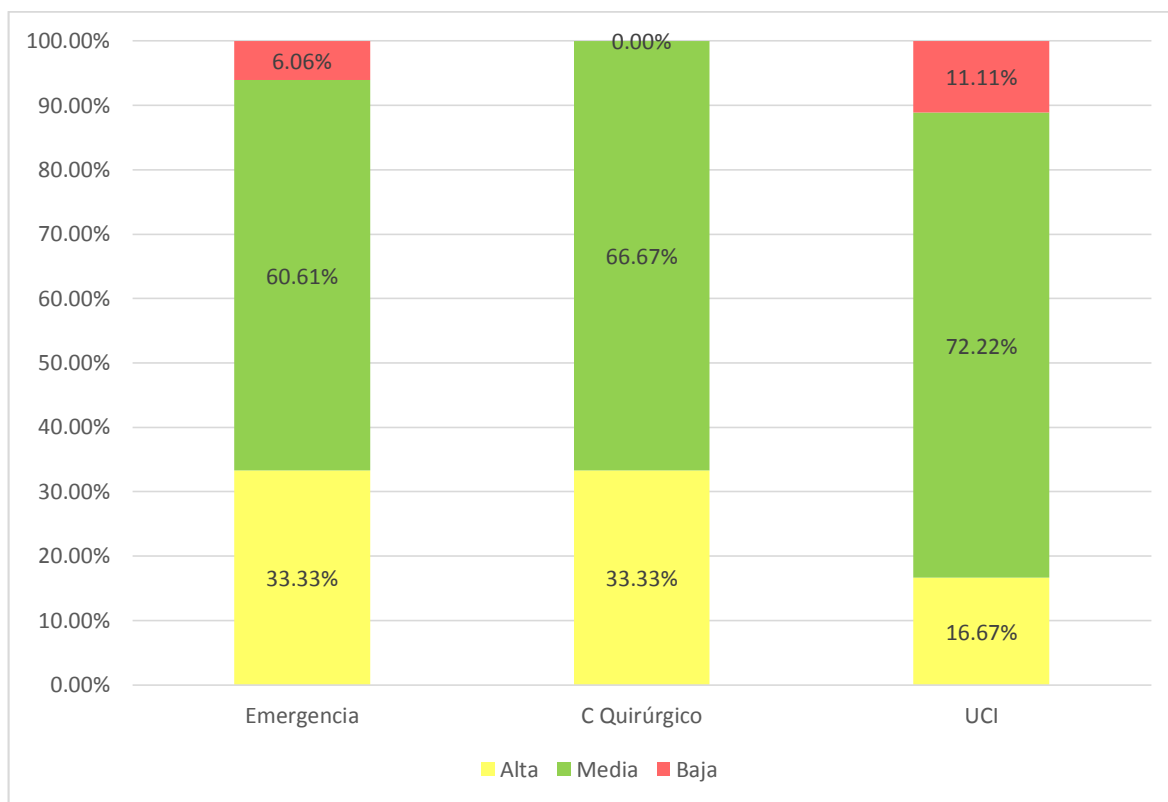
Apertura al Cambio	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta	11	33.33%	10	33.33%	3	16.67%
Media	20	60.61%	20	66.67%	13	72.22%
Baja	2	6.06%	0	0.00%	2	11.11%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

Se evidencia que el valor laboral de Apertura al Cambio, en el servicio de Emergencia en un 60.61% fue un nivel medio y 33.33% fue de nivel alto; en Centro Quirúrgico el 66.67% tuvo apertura media y 33.33% alta, y en UCI en un 72.22% fue nivel medio y alta en 16.67%.

GRÁFICO N° 6

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE APERTURA AL CAMBIO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

TABLA N° 7

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE CONSERVACIÓN

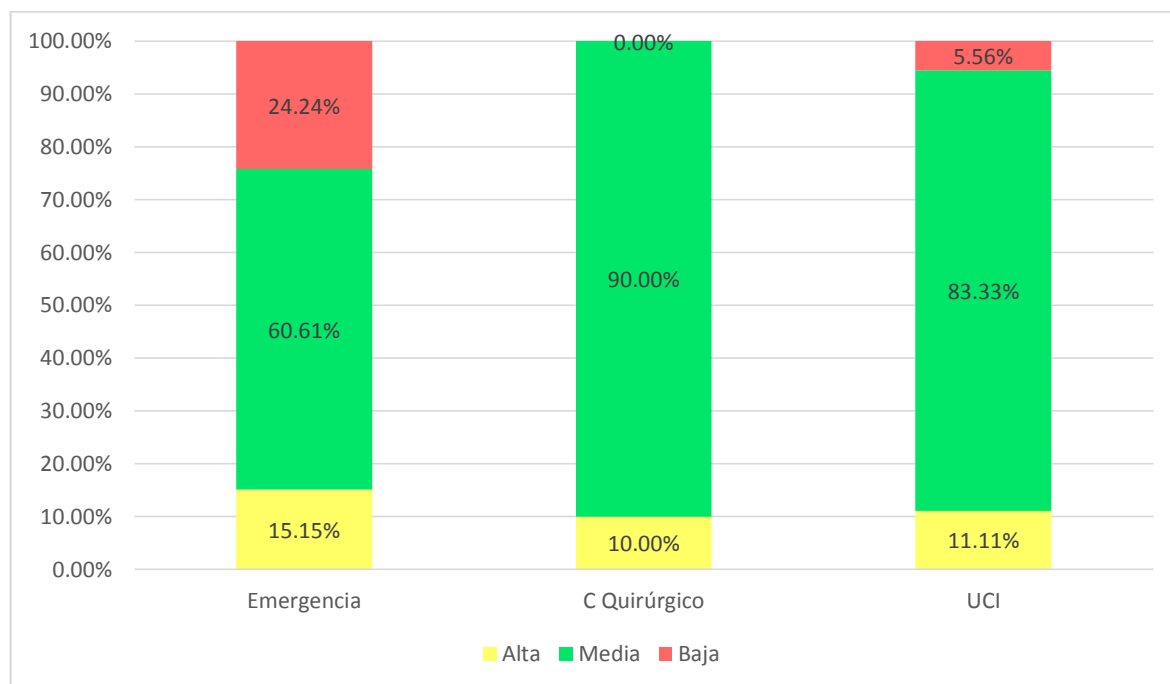
Conservación	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta	5	15.15%	3	10.00%	2	11.11%
Media	20	60.61%	27	90.00%	15	83.33%
Baja	8	24.24%	0	0.00%	1	5.56%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

Se observa que el valor laboral de Conservación entre los trabajadores; la conservación fue baja en 24.24% de trabajadores de Emergencia, en ninguno de Centro Quirúrgico y en 5.56% de UCI; el nivel predominante fue medio con 60.61% en Emergencia, 90% en Centro Quirúrgico y 83.33% en UCI.

GRÁFICO N° 7

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE CONSERVACIÓN



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

TABLA N° 8

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE AUTO-
ENGRANDECIMIENTO

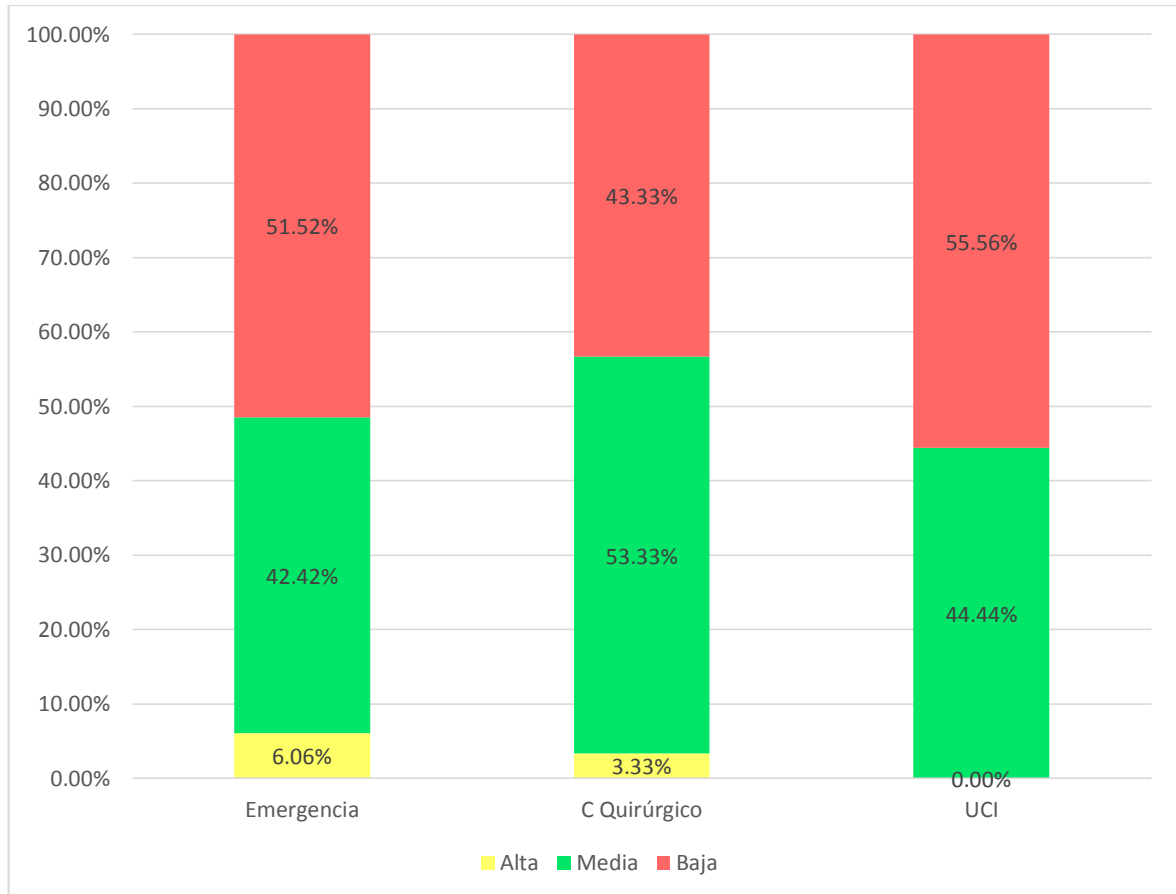
Auto- engrandecimiento	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta	2	6.06%	1	3.33%	0	0.00%
Media	14	42.42%	16	53.33%	8	44.44%
Baja	17	51.52%	13	43.33%	10	55.56%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

Se aprecia que el valor de auto-engrandecimiento fue bajo en 51.52% de trabajadores de Emergencia, en 43.33% de enfermeras de Centro Quirúrgico y en 55.56% de UCI, y el nivel medio fue mayor en centro quirúrgico (53.33%).

GRÁFICO N° 8

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE AUTO-
ENGRANDECIMIENTO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

TABLA N° 9

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE
AUTOTRASCENDENCIA

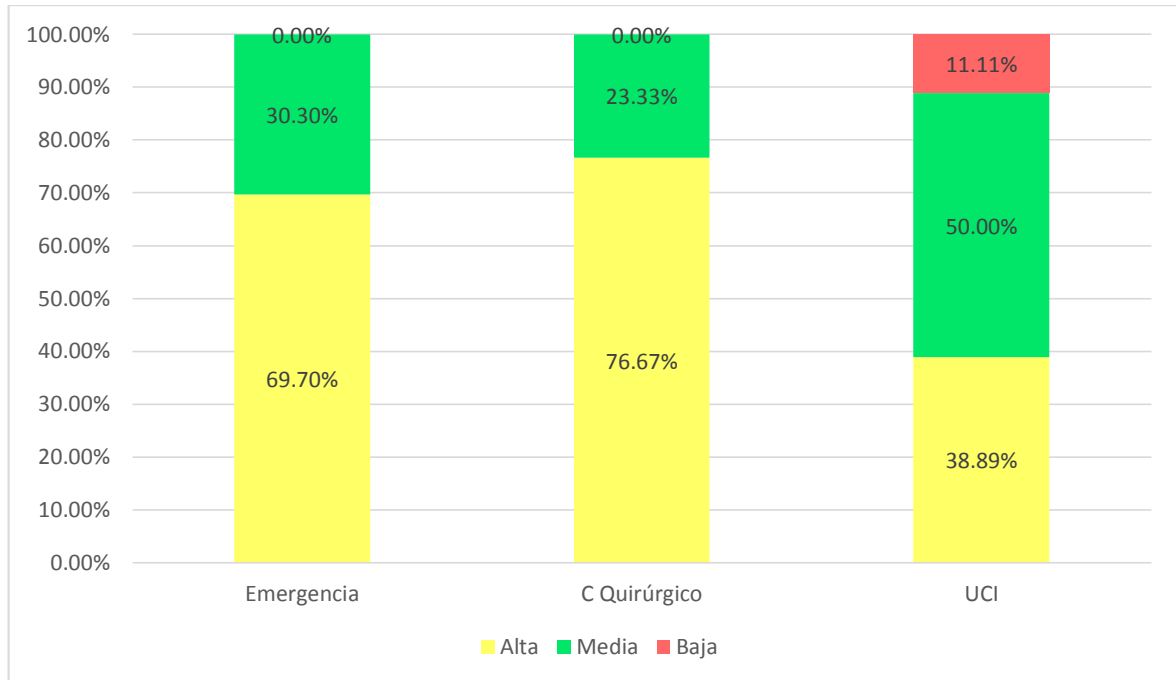
Auto- trascendencia	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta	23	69.70%	23	76.67%	7	38.89%
Media	10	30.30%	7	23.33%	9	50.00%
Baja	0	0.00%	0	0.00%	2	11.11%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

Se percibe que el valor de Auto-trascendencia en el personal de enfermería según área crítica; el nivel fue alto en 69.70% de enfermeras de Emergencia, en 76.67% de personal de Centro Quirúrgico, y media en 50% de enfermeras de UCI.

GRÁFICO N° 9

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN VALOR LABORAL DE AUTOTRASCENDENCIA



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

3. ESTILOS DE LIDERAZGO

TABLA N° 10

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTILO DE LIDERAZGO ORIENTADO HACIA LA RELACIÓN

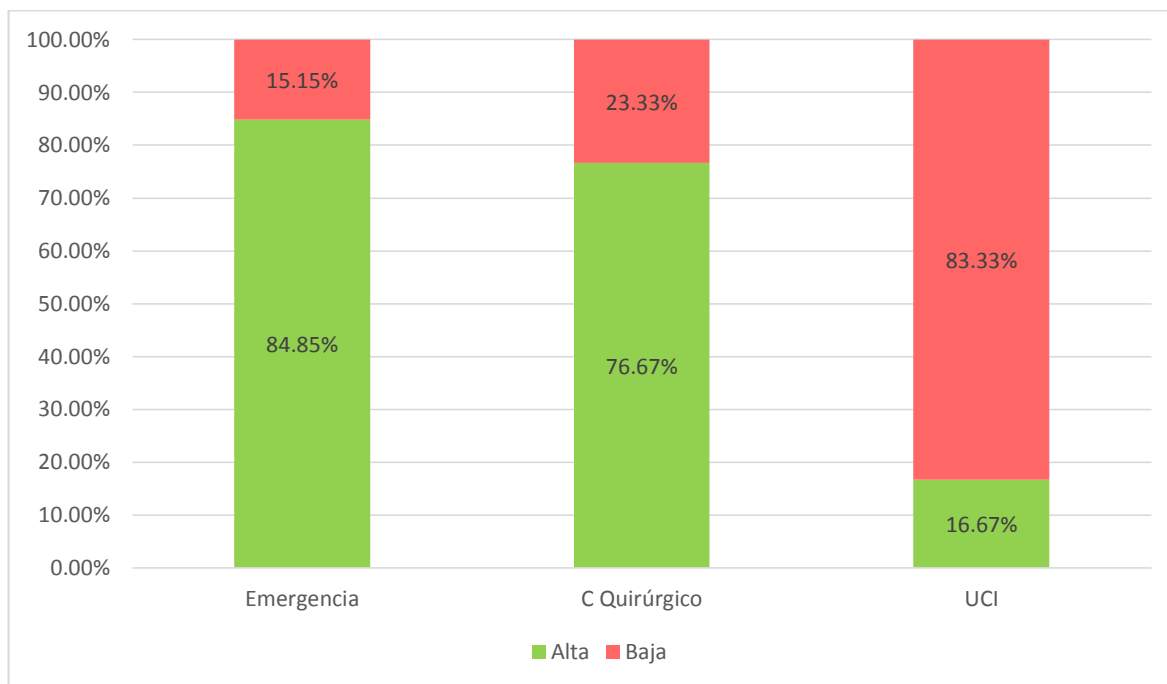
Liderazgo orientado hacia la Relación	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta	28	84.85%	23	76.67%	3	16.67%
Baja	5	15.15%	7	23.33%	15	83.33%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

En relación a los estilos de liderazgo, se muestran que la percepción para el liderazgo orientado a la Relación fue alta en 84.85% del personal de Emergencia, así como en 76.67% de Centro Quirúrgico, pero baja en 83.33% de enfermeras de UCI.

GRÁFICO N° 10

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTILO DE LIDERAZGO ORIENTADO HACIA LA RELACIÓN



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

TABLA N° 11

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTILO DE LIDERAZGO ORIENTADO
HACIA LA TAREA

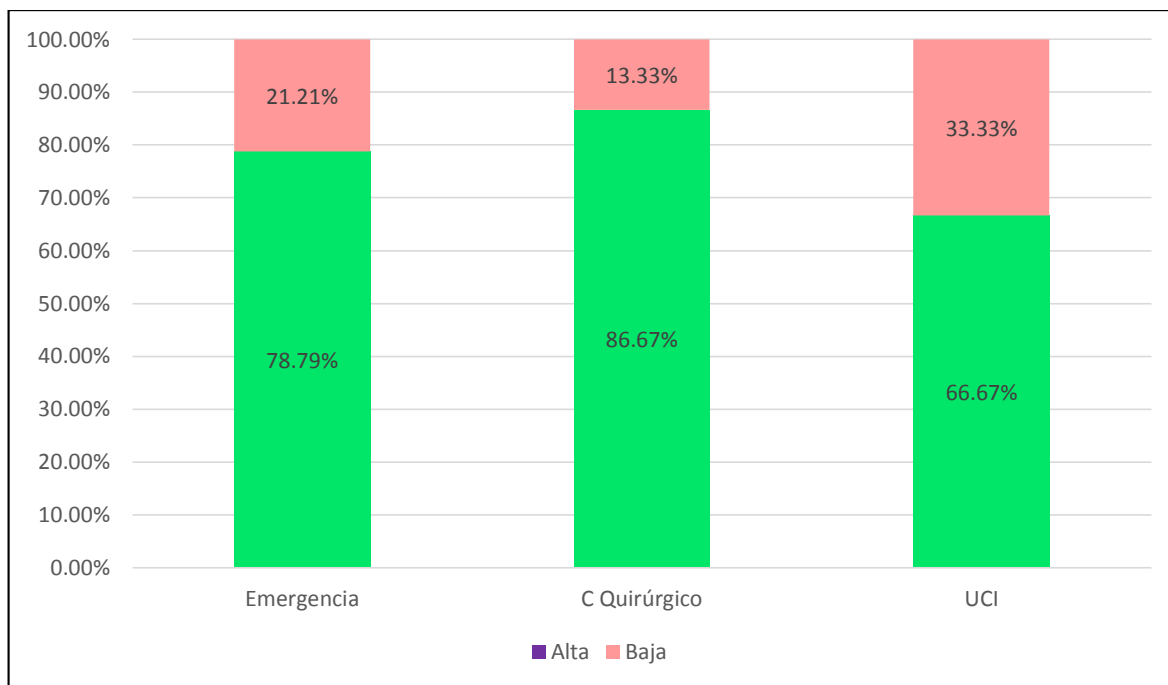
Liderazgo orientado hacia la Tarea	Emergencia		Centro Quirúrgico		UCI	
	N°	%	N°	%	N°	%
Alta	26	78.79%	26	86.67%	12	66.67%
Baja	7	21.21%	4	13.33%	6	33.33%
Total	33	100.00%	30	100.00%	18	100.00%

Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

Se observa que el Liderazgo orientado a la Tarea fue percibido como alto en las tres áreas 78.79% en emergencia, 86.67% en centro quirúrgico y 66.67% en UCI.

GRÁFICO N° 11

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTILO DE LIDERAZGO ORIENTADO HACIA LA TAREA



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

TABLA N° 12

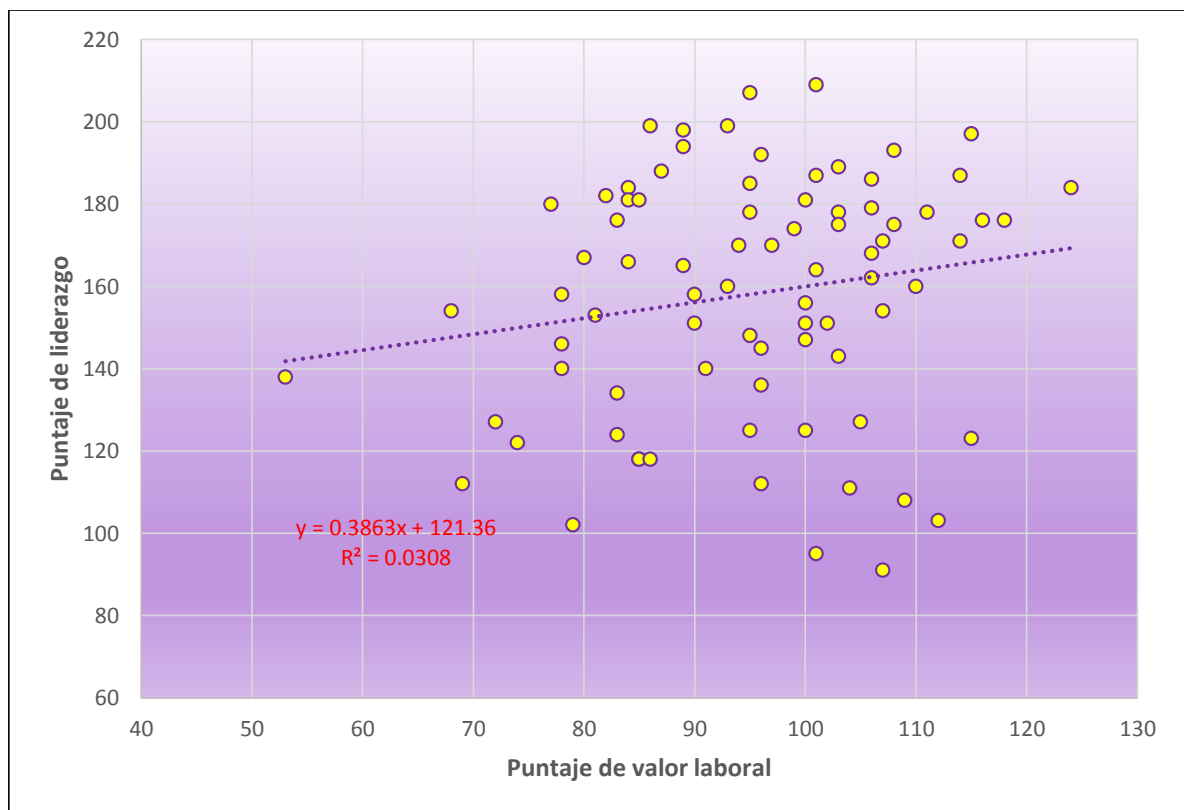
**RELACIÓN ENTRE LOS PUNTAJES DE LIDERAZGO Y DE VALOR
LABORAL EN LA POBLACIÓN EN ESTUDIO**

Puntaje de liderazgo	Puntaje de valor laboral						Total	
	50-74		75-99		100 a más		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
< 100	0	0.00%	0	0.00%	2	2.47%	2	2.47%
100-149	4	4.94%	14	17.28%	8	9.88%	26	32.10%
150-199	1	1.23%	25	30.86%	25	30.86%	51	62.96%
200 a más	0	0.00%	1	1.23%	1	1.23%	2	2.47%
Total	5	6.17%	39	48.15%	36	44.44%	81	100.00%

Se aprecia que a medida que aumentan los puntajes de liderazgo, aumentan también los puntajes de valor laboral, llegando a un 30,86% de trabajadores que tuvieron muy altos puntajes de valor laboral con valores altos de liderazgo.

GRÁFICO N° 12

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y DE VALOR LABORAL DE LA POBLACIÓN EN ESTUDIO



Fuente: Instrumento aplicado por la investigadora.

DISCUSIÓN

El objetivo principal de la presente investigación plantea establecer la relación de los Valores Laborales y Estilos de Liderazgo percibidos por los Profesionales de Enfermería de los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza – MINSA.

De acuerdo con los resultados obtenidos por el instrumento aplicado al personal de enfermería que labora en los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza, encontramos que en los servicios de Emergencia y Centro Quirúrgico más de la mitad de la población en estudio son mayores de 45 años (58.73%), es decir que de un total de 63 personas 37 de ellas se encuentran en este rango de edad, la profesión de enfermería tiene mayor impacto en la población femenina que sigue eligiendo esta profesión como una buena opción de desarrollo personal y profesional, que más de la mitad tienen y viven actualmente con una pareja estable son casados, que vienen laborando en el hospital por más de 10 años y en su mayoría es personal nombrado.

El personal de enfermería que labora en los Servicios Críticos presenta un nivel alto en los valores de auto trascendencia en 69.70% de enfermeras de Emergencia, en 76.67% del personal de Centro Quirúrgico, y media en 50% de enfermeras de UCI, un nivel medio en los valores de apertura al cambio y de conservación en las tres áreas y en los valores de auto engrandecimiento fue bajo en 51.52% de trabajadores de Emergencia, en 43.33% de enfermeras de Centro Quirúrgico y en 55.56% de enfermeras que laboran en el servicio de UCI este valor menos trabajado se relaciona con valores orientados a la satisfacción y éxito personal que resultan objetivos valiosos a fortalecer en cada una de las personas las cuales influyen de manera directa en la atención que se brinda a los usuarios de los servicios de salud. Chura (2018), en su estudio encontró que la práctica de valores laborales se encuentran proporciones divididas: mientras algunos trabajadores mantienen la práctica de valores laborales en un nivel alto el 37,7%, otro grupo el 26% se describe en un nivel bajo; quedando un 36,3% en nivel moderado en los trabajadores del Hospital San Martín de Porres de Macusani en Puno. Quintana (2016), los resultados de investigación permite concluir que los profesionales de enfermería del hospital José Augusto Tello de Chosica en Lima poseen mayor cantidad de valores colectivos, en

relación a los individuales; en las enfermeras que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, la responsabilidad, el perdón, la generosidad y la humildad en sus cuidados. Demuestra además que los valores laborales como el logro y la autoridad no son los valores más importantes en el personal de enfermería en el desempeño de sus actividades en relación con la calidad, deduciéndose la poca motivación hacia dichos profesionales para que se interesen en su propia superación, y con ello puedan mejorar su calidad en la atención.

En relación a los estilos de liderazgo, la percepción para el liderazgo orientado a la relación fue alta en 84.85% del personal de Emergencia, así como en 76.67% de Centro Quirúrgico, pero baja en 83.33% de enfermeras de UCI. El liderazgo orientado a la tarea fue percibido como alto en las tres áreas. Cárcamo y Rivas (2015), encontró que predomina el liderazgo transaccional en enfermeras docentes y supervisoras que influye en el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo transformador que resulta esencial para la gestión del cuidado de la salud. Castillo (2017), concluye que el personal de enfermería encargado de las jefaturas de enfermeras de la clínica San Juan de Dios de Arequipa percibió el estilo transformacional; sin embargo, las enfermeras asistenciales perciben un estilo de liderazgo más transaccional. Además, se identificó que la satisfacción laboral es baja sobre todo en relación con la autoridad.

Finalmente Quenta (2016), en su investigación realizadas a las enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado de Arequipa afirma que en relación al estilo de liderazgo el 74.51% del personal asistencial identifica un estilo de liderazgo transaccional en las jefas, 19.61% transformacional y en menor porcentaje el Laissez faire (5.88%). Respecto a la satisfacción laboral es moderada en el 52.94%, 32.03% no se encontraron satisfechas ni insatisfechas y el 3.27% de las enfermeras se encontraban moderadamente insatisfechas.

CONCLUSIONES

- PRIMERA.** - En los Profesionales de Enfermería que laboran en los Servicios Críticos Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza se identificó como el valor laboral sobresaliente el de auto-trascendencia y el valor de menor dominio fue de auto-engrandecimiento.
- SEGUNDA.** - Los Estilos de Liderazgo predominantes percibidos por los Profesionales de Enfermería que laboran en los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza, fueron los orientados a la Tarea en los tres servicios críticos y los estilos de liderazgo orientados a la Relación fueron sobresalientes en los servicios de Emergencia y Centro Quirúrgico.
- TERCERA.** - Existe una relación directa de baja intensidad entre los Valores Laborales y los Estilos de Liderazgo percibidos por los Profesionales de Enfermería de los Servicios Críticos del Hospital III Regional Honorio Delgado Espinoza.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se recomienda a las autoridades del Hospital Regional Honorio Delgado específicamente a la jefatura del Departamento de Enfermería que tome en consideración los resultados obtenidos de la investigación para que se pueda mejorar el valor de auto-engrandecimiento ya que, este aspecto es tan importante para su personal, a través de programas educativos y talleres de motivación, donde el personal pueda descubrir y/o fortalecer este valor laboral.

SEGUNDA.- Se sugiere a las jefaturas de Áreas Críticas realizar un análisis de la satisfacción del usuario interno y si tiene algún tipo de relación con el logro de objetivos del servicio, cabe resaltar que se encontró un estilo de liderazgo orientado a la relación con bajo porcentaje, esto probablemente obedezca al estilo de liderazgo donde se prioriza el aspecto productivo y logro de metas, descuidando el aspecto receptivo y el interés por las expectativas y necesidades de las personas.

TERCERA.- Se recomienda a la jefatura del Departamento de Enfermería que, en coordinación con sus Jefaturas de Áreas y Comités de Capacitación se programe cursos de bienestar laboral, inteligencia emocional, gestión de emociones y gestión de talento humano orientados a promover la importancia de introducir nuevos cambios en aspectos de valores laborales y estilos de liderazgo.

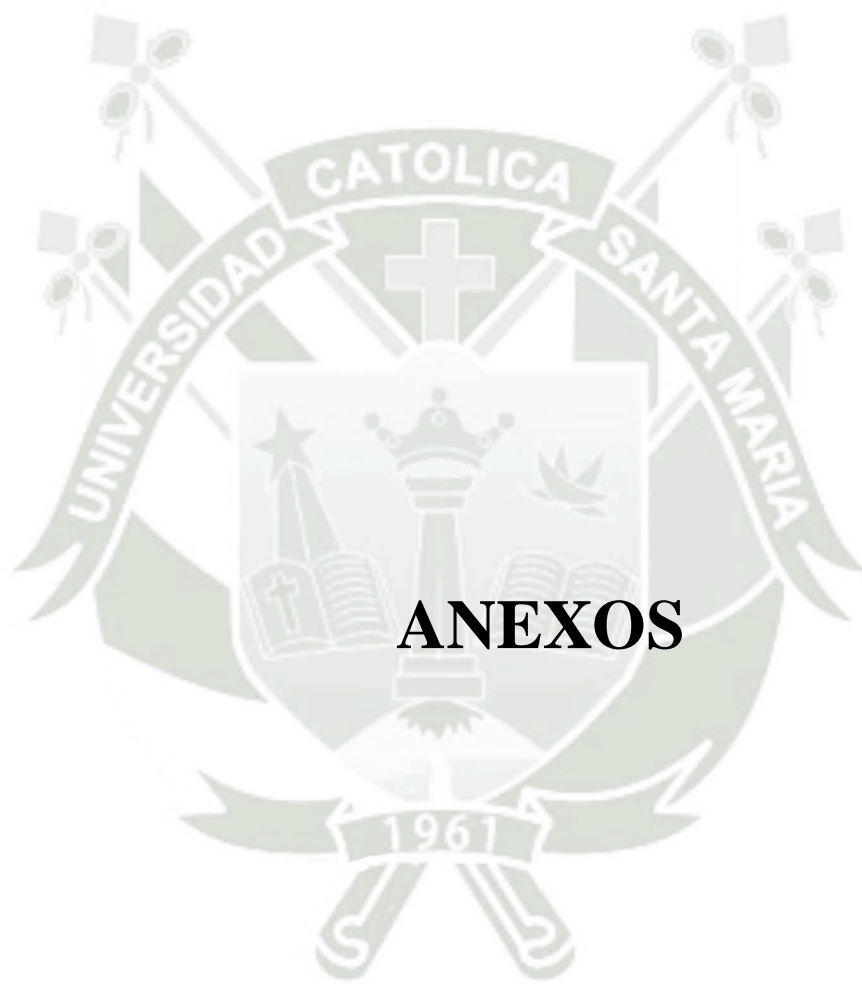
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Adelaida Z. (2018). *A propósito del liderazgo en enfermería*. Nursing, 35 (1), 6. <https://doi: 10.1016/j.nursi.2018.02.001>.
- Barbosa, F., Gambi, L., y Gerolamo, M. (2017). *Liderazgo y gestión de la calidad: un estudio correlacional entre los modelos de liderazgo y los principios de gestión de la calidad*. Suma de Negocios. Vol. 5, p.438-449. <https://doi: org/10.1590/0104-530x2278-16>.
- Bornay, M. (2017). *¿Qué hace a los equipos ser más innovadores? El liderazgo desde una perspectiva de multidominio*. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 16, p.41-53. <https://doi: org/10.1016/j.cede.2012.05.002>.
- Canals C.(2019). *¿Qué es Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard?*. UNIR La Universidad en internet. Recuperado 23 de 08de 2021. Disponible en: <https://www.unir.net/empresa/revista/que-es-el-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/>.
- Cárcamo, C. y Rivas, E. (2017) *Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015*. Aquichan. Chile: Universidad de la Sabana. 17(1), 70–83. Recuperado a partir de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/5659>.
- Castillo J. (2019). *Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras de la clínica San Juan de Dios – Arequipa 2017*. Perú: Universidad Católica de Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8751>.
- Castro P. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. Mexico: Universidad Autonoma de San Luis de Potosi. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>

- Chura C. (2019). *Valores laborales y la cultura organizacional en los trabajadores del Hospital "San Martín de Porres" Macusani, Puno-Perú 2018*. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2153>.
- Esguerra, G., y Contreras, F. (2016). *Liderazgo electrónico un reto ineludible para las organizaciones de hoy*. Estudios gerenciales, 32, p.262-268. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.08.003>.
- Fernández, C. y Quintero, N. (2017). *Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos*. Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 22, 2017, p.56-74. C:/Users/EqpAdmon/Downloads/Liderazgotransaccional2017Revista-Venezolanade-Gerencia.pdf.
- García R. (2018). *Jerarquía de valores entre estudiantes de secundaria de colegio religioso y colegio laico de Lima*. Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). Disponible en: <http://hdl.handle.net/10757/622944>.
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., y Páez, D. (2016) *El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables, mediadoras y consecuencias a largo plazo*. Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones, 32, p.135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>.
- Jorge J. (2016). *La Teoría de los valores de SCHWARTZ: Una estructura de Valores*. Cambio cultural. Acceso 24 de junio de 2021 de <https://cambiocultural.org/cultura-politica/la-teoria-de-los-valores-de-schwartz/>.
- Kruse K. (2016). *¿Qué es el liderazgo?* Revista Forbes. Acceso 25 de marzo de 2021. Disponible en: <http://www.professorpeaches.com/wp-content/uploads/2015/02/What-is-leadership-Forbes.pdf>.

- López, J., De la Garza, M. y Zavala, M. (2020). *El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas*. *Innovar*, 30, p.57-70. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>.
- Manchado A. (2020). *Teoría de los valores de Schwartz: Fundamentación y Aplicación al Contexto del Trabajo*. Tesis Doctora. España: Universidad de Navarra. Disponible en Tesis_RibeirinhoMachado20.pdf.
- Medina D. (2017). *Estudio de la Conceptualización de Valor y Las Estrategias*. República Dominicana: Ciencia y Sociedad Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Recuperado 25 de Enero de 2020 de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87032301.pdf>.
- Medrano C. (2018). *Perfil de audiencia televisiva y valores: implicaciones para la educación moral*. *Revista de Psicodidáctica*. 1-20. https://www.ehu.eus/documents/2973059/2976451/Revista_de_Psicodidactica.pdf.
- Mugnolo J. (2017). *La teoría de los valores de Schwartz relacionada con estudios empíricos de la psicología evolucionista*. Argentina: Universidad de Palermo.
- Paulo N. (2018). *Presentación de la Teoría Situacional de Hersey y Blanchard*. Enciclopedia Temática Knoow.net. Recuperado 24 de agosto del 2021. Disponible en: <https://knoow.net/es/cieeconcom/gestion/teoria-situacional-hersey-y-blanchard/>.
- Pinzón O. (2015). *Liderazgo en los servicios de salud*. *Ciencia y Salud Virtual*, 6(1), 37–53. Recuperado 24 de octubre de 2021. <https://doi.org/10.22519/21455333.413>.
- Pizarro J. (2019). *Valores laborales en adolescentes*. *Revista de Psicodidáctica*, 16(2), 2-20.
- Quintana, D. (2018). *Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Augusto Tello de Chosica, Lima, 2016*. Perú: Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/690>.

- Quenta, R. y Silva K. (2016). *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – 2016*. Perú: Universidad Nacional de San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1805>.
- Rivas J. (2019). *Evolución del estilo de liderazgo de los nuevos partidos políticos en México y España: Andrés Manuel López Obrador, Pablo Iglesias, Albert Rivera*. Revista Mexicana de ciencias políticas y sociales. Vol. 64, p.221-254. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2019.235.64108>.
- Rivera, R., Santos D., Martín-Fernández, M., Cancela, A., y Requero, B. (2018). *Predicción de las actitudes y las intenciones conductuales hacia el emprendimiento social; El papel del liderazgo de servicio en los Jóvenes*. Revista de psicología social. 33.3, p.650-681. <https://doi.org/10.1080/02134748.2018.1482057>.
- Robbins S. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Décima tercera ed. México : Perason Education.
- Valbuena M. (2016). *Sistema de valores en las organizaciones*. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 12(3), 59-78.
- Willman, S., y Velasco, M. (2017). *Relación en la percepción del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes de práctica de universidad ICESI*. Estudios Gerenciales. Vol. 27. No 118, p.67-84. doi.org/10.1016/S0123-5923.





ANEXOS

FORMULARIO DE PREGUNTAS

Estimado (a) colega, los siguientes enunciados describen brevemente las características de sus líderes, su tarea consiste en calificar qué tanto se parece cada uno de ellos a usted, marcando con una X (Equis) el cuadro de la derecha que mejor describa el parecido. Considere al TRABAJO EN GENERAL, y no sólo su situación actual.

La información es anónima; por favor responda todos los ítems con sinceridad marcando la categoría correspondiente a su preferencia. Gracias por su colaboración y comprensión

Datos generales

Servicio: _____ Edad: _____

Sexo : Masculino () Femenino ()

Estado civil: soltero () casado () viudo () divorciado ()

Tiempo de trabajo en su servicio: _____

Relación Laboral: Nombrado () CAS () Otro: _____

ESCALA EVAT 30: VALORES LABORALES

	Se parece mucho a mi	Se parece a mi	Se parece algo a mi	Se parece muy poco a mi	No se parece en nada a mi
1. Prefiere siempre trabajar solo(a), no le gusta tomar decisiones junto con otras personas.					
2. Tener dinero para cubrir sus gastos y los de su familia, es su principal preocupación.					
3. Siempre está ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos.					
4. A él (ella), le gusta manejar a la gente, le gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan					
5. Para él (ella), es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo					
6. Él (Ella) busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.					
7. No le gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre se guía por lo que otros hacen.					
8. Para él (ella), un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener un trabajo.					
9. Es enemigo(a) de la monotonía, siempre busca nuevas actividades o proyectos para darle variedad a su trabajo					
10. Siempre sigue las reglas y procedimientos en su trabajo, tal y como si fuera un reloj.					

11. Él (Ella), es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre está buscando nuevas formas para hacer mejor su trabajo, es un(a) perfeccionista.					
12. Su integridad física y el no dañar su salud, son factores muy importantes para él (ella) en un trabajo					
13. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para él (ella)					
14. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es su principal preocupación					
15. Para él (ella) es muy importante ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a).					
16. Él (Ella) siempre busca ser ejemplo para los demás empleados.					
17. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en su trabajo, es muy importante para él (ella).					
18. Disfruta mucho trabajando, tener una actividad que llene su vida es muy importante para él (ella).					
19. Es un(a) empleado(a) muy activo(a), contagia energía sólo de verle.					
20. Él (Ella) es un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre sus impulsos.					
21. Él (Ella), siempre está preocupado(a) por actualizarse, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.					
22. Es muy importante para él (ella) sentirse parte de su equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de él (ella).					
23. Él (Ella) siempre lucha por que todos los empleados reciban el mismo trato y oportunidades.					
24. Para él (ella), adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.					
25. Para él (ella), la lealtad hacia su empresa y/o grupo es muy importante.					
26. Para él (ella) es muy importante que sus compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren sus logros.					
27. Él (Ella) es muy metódico(a), no le gusta intentar nuevas formas de hacer la cosas, prefiere lo que siempre le ha funcionado.					
28. Es muy importante para él (ella), que su trabajo le permita relacionarse con muchas personas,					
29. Le gustan los retos en su trabajo, prefiere siempre lo nuevo y desconocido.					
30. En su trabajo siempre trata de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación					

FORMULARIO DE PREGUNTAS

CUESTIONARIO DE DESCRIPCIÓN DE LA CONDUCTA DEL SUPERVISOR: ESTILOS DE LIDERAZGO

(Supervisory Behavior Description Questionnaire - SBDQ)

Este cuestionario tiene 48 preguntas. Por favor, conteste sinceramente marcando con una cruz la alternativa que mejor describa la conducta de su superior. Muchas gracias por su colaboración.

- 1) El /ella se niega a ceder cuando los demás no estamos de acuerdo con el/ella.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 2) Hace favores personales a las personas con quienes trabaja.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
Muy rara vez ()
- 3) Expresa su aprecio cuando uno de nosotros hace un buen trabajo.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 4) Es fácil de entender.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 5) Exige más de lo que podemos hacer.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
Muy rara vez ()
- 6) Ayuda a las personas que trabajamos con el/ ella en los problemas personales.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
Muy rara vez ()
- 7) Nos critica delante de otras personas.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
Muy rara vez ()
- 8) Nos defiende aunque le genere problemas.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 9) Insiste en que todo se haga a su manera.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 10) Se encara de que una persona que hace bien su trabajo sea recompensada.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 11) Rechaza las sugerencias para cambiar.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 12) Cambia las obligaciones de las personas con las que trabaja, sin comentarlo primero con ellas.

- Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
() Muy rara vez ()
- 13) Nos trata sin tener en consideración nuestros sentimientos.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 14) Intenta dejarnos en buena posición con los de mayor autoridad.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 15) Se resiste a los cambios en la forma de hacer las cosas.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 16) Humilla a quien comete un error.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
() Muy rara vez ()
- 17) Se niega a explicar sus acciones.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
() Muy rara vez ()
- 18) Actúa sin consultar primero.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente ()
() Muy rara vez ()
- 19) Destaca la importancia de que exista un buen ambiente con las personas con quien trabaja.
Mucho () Bastante () Algo () Poco () Nada ()
- 20) Nos apoya en nuestras acciones.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 21) Le cuenta trabajo aceptar nuestras nuevas ideas.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 22) Nos trata como iguales.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 23) Critica un acato concreto más que a la persona.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 24) Esta dispuesto a hacer cambios.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 25) Hace que nos sintamos cómodos cuando estamos hablando con el /ella.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 26) Es amistoso/a y fácil de acceder.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 27) Pone en práctica sugerencias dadas por nosotros.

- Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 28) Consigue nuestra aprobación en asuntos importantes antes de continuar.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 29) Fomenta que trabajemos horas extras.
Mucho () Bastante () Algo () Poco () Nada ()
- 30) Pone en marcha sus nuevas ideas.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente () Muy rara vez ()
- 31) Dirige con mano de hierro.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 32) Critica el trabajo deficiente.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 33) Habla de cómo debe de hacerse el trabajo.
Mucho () Bastante () Algo () Poco () Nada ()
- 34) Anima a los que trabajan poco a que hagan un mayor esfuerzo.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente () Muy rara vez ()
- 35) Espera a que nosotros impulsemos nuevas ideas antes que el/ella.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 36) Nos asigna tareas concretas para hacer.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 37) Nos pide sacrificios por el bien de todo el departamento.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 38) Insiste en que sigamos al pie de la letra el procedimiento estándar de hacer las cosas
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 39) Le parece bien que trabajemos hasta el límite.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 40) Aporta nuevos enfoques a los problemas.
Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente () Muy rara vez ()
- 41) Insiste en que le informemos de las decisiones que tomamos.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 42) Permite que hagamos las cosas como mejor nos parezca.
Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()
- 43) Le importancia en ser los primeros en grupos que compiten.

Mucho () Bastante () Algo () Poco () Nada ()

44) Nos motiva para que nos esforcemos más.

Mucho () Bastante () Algo () Poco () Nada ()

45) Decide con detalle qué es lo que se va hacer.

Siempre () con frecuencia () A veces () Rara vez () Nunca ()

46) Da importancia a que consigamos los objetivos.

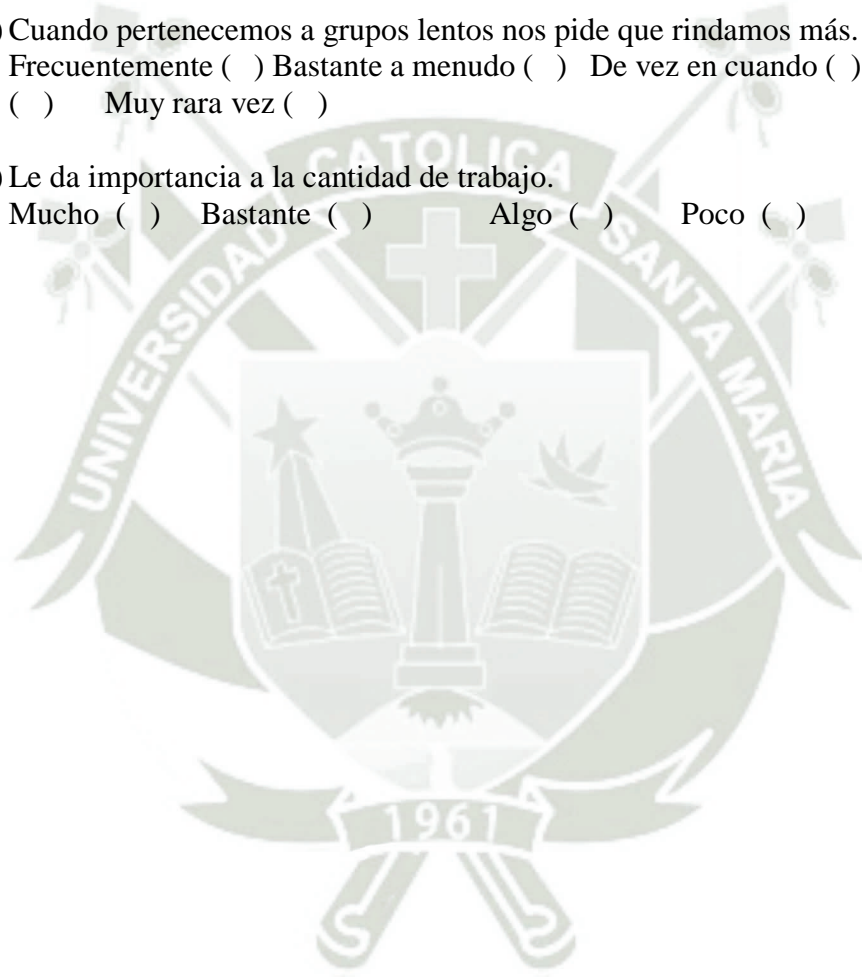
Mucho () Bastante () Algo () Poco () Nada ()

47) Cuando pertenecemos a grupos lentos nos pide que rindamos más.

Frecuentemente () Bastante a menudo () De vez en cuando () Ocasionalmente () Muy rara vez ()

48) Le da importancia a la cantidad de trabajo.

Mucho () Bastante () Algo () Poco () Nada ()



INSTRUCTIVO DEL FORMULARIO DE PREGUNTAS

CUESTIONARIO DE DESCRIPCIÓN DE LA CONDUCTA DEL SUPERVISOR (SBDQ): ESTILOS DE LIDERAZGO

Este cuestionario tiene 48 preguntas. Las primeras 28 son de relación y las 20 restantes son de tarea la forma de calificación depende si las preguntas están formuladas en forma negativa o positiva, la puntuación es la siguiente:

- 1) Él /ella se niega a ceder cuando los demás no estamos de acuerdo con el/ella.
Siempre (1) Con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)
- 2) Hace favores personales a las personas con quienes trabaja.
Frecuentemente (1) Bastante a menudo (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) Muy rara vez (5)
- 3) Expresa su aprecio cuando uno de nosotros hace un buen trabajo.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 4) Es fácil de entender.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 5) Exige más de lo que podemos hacer.
Frecuentemente (1) Bastante a menudo (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) Muy rara vez (5)
- 6) Ayuda a las personas que trabajamos con él/ ella en los problemas personales.
Frecuentemente (5) Bastante a menudo (4) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (2) Muy rara vez (1)
- 7) Nos critica delante de otras personas.
Frecuentemente (1) Bastante a menudo (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) Muy rara vez (5)
- 8) Nos defiende aunque le genere problemas.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)
- 9) Insiste en que todo se haga a su manera.
Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)
- 10) Se encara de que una persona que hace bien su trabajo sea recompensada.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 11) Rechaza las sugerencias para cambiar.
Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)
- 12) Cambia las obligaciones de las personas con las que trabaja, sin comentarlo primero con ellas.

Frecuentemente (1) Bastante a menudo (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) Muy rara vez (5)

13) Nos trata sin tener en consideración nuestros sentimientos.

Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)

14) Intenta dejarnos en buena posición con los de mayor autoridad.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

15) Se resiste a los cambios en la forma de hacer las cosas.

Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)

16) Humilla a quien comete un error.

Frecuentemente (1) Bastante a menudo (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) Muy rara vez (5)

17) Se niega a explicar sus acciones.

Frecuentemente (1) Bastante a menudo (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) Muy rara vez (5)

18) Actúa sin consultar primero.

Frecuentemente (1) Bastante a menudo (2) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (4) Muy rara vez (5)

19) Destaca la importancia de que exista un buen ambiente con las personas con quien trabaja.

Mucho (5) Bastante (4) Algo (3) Poco (2) Nada (1)

20) Nos apoya en nuestras acciones.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

21) Le cuenta trabajo aceptar nuestras nuevas ideas.

Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)

22) Nos trata como iguales.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

23) Critica un acato concreto más que a la persona.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

24) Esta dispuesto a hacer cambios.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

25) Hace que nos sintamos cómodos cuando estamos hablando con el /ella.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

26) Es amistoso/a y fácil de acceder.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

27) Pone en práctica sugerencias dadas por nosotros.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

- 28) Consigue nuestra aprobación en asuntos importantes antes de continuar.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 29) Fomenta que trabajemos horas extras.
Mucho (1) Bastante (2) Algo (3) Poco (2) Nada (1)
- 30) Pone en marcha sus nuevas ideas.
Frecuentemente (5) Bastante a menudo (4) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (2) Muy rara vez (1)
- 31) Dirige con mano de hierro.
Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)
- 32) Critica el trabajo deficiente.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 33) Habla de cómo debe de hacerse el trabajo.
Mucho (5) Bastante (4) Algo (3) Poco (2) Nada (1)
- 34) Anima a los que trabajan poco a que hagan un mayor esfuerzo.
Frecuentemente (5) Bastante a menudo (4) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (2) Muy rara vez (1)
- 35) Espera a que nosotros impulsemos nuevas ideas antes que el/ella.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 36) Nos asigna tareas concretas para hacer.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 37) Nos pide sacrificios por el bien de todo el departamento.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 38) Insiste en que sigamos al pie de la letra el procedimiento estándar de hacer las cosas
Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)
- 39) Le parece bien que trabajemos hasta el límite.
Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)
- 40) Aporta nuevos enfoques a los problemas.
Frecuentemente (5) Bastante a menudo (4) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (2) Muy rara vez (1)
- 41) Insiste en que le informemos de las decisiones que tomamos.
Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)
- 42) Permite que hagamos las cosas como mejor nos parezca.
Siempre (1) con frecuencia (2) A veces (3) Rara vez (4) Nunca (5)

43) Le importancia en ser los primeros en grupos que compiten.

Mucho (5) Bastante (4) Algo (3) Poco (2) Nada (1)

44) Nos motiva para que nos esforcemos más.

Mucho (5) Bastante (4) Algo (3) Poco (2) Nada (1)

45) Decide con detalle qué es lo que se va hacer.

Siempre (5) con frecuencia (4) A veces (3) Rara vez (2) Nunca (1)

46) Da importancia a que consigamos los objetivos.

Mucho (5) Bastante (4) Algo (3) Poco (2) Nada (1)

47) Cuando pertenecemos a grupos lentos nos pide que rindamos más.

Frecuentemente (5) Bastante a menudo (4) De vez en cuando (3) Ocasionalmente (2) Muy rara vez (1)

48) Le da importancia a la cantidad de trabajo.

Mucho (1) Bastante (2) Algo (3) Poco (2) Nada (1)



CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Yo.....de.....años de edad, Profesional de Enfermería del servicio de..... habiéndome explicado en lenguaje, claro y sencillo, declaro estar conforme de participar en la presente investigación titulada: **“RELACION DE LOS VALORES LABORALES Y ESTILOS DE LIDERAZGO PERCIBIDO POR LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL III REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA– MINSA. AREQUIPA, 2018”**, dicha investigación publicará los resultados guardando reserva de mi identidad e intimidad de acuerdo a los principios éticos científicos de la investigación.

Por lo informado y estando en pleno uso de mis facultades mentales es que DOY MI CONSENTIMIENTO para que se me realice el cuestionario correspondiente.

Fecha:

Firma.....



MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS

Servicio	Edad					Sexo		Estado Civil					Tiempo en su servicio			Relación Laboral		VALORES LABORALES												ESTILOS DE LIDERAZGO			
																		Apertura al cambio			conservación			Auto-engrandecimiento			Auto-Transcender			Orientado A la Relación		Orientado A la Tarea.	
																		A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	B	A	B
Emergencia	26-30	31-35	36-40	41-45	45 a +	M	F	S	C	D	V	0-5	6-10	11 a +	Nombrado	CAS	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	B	A	B	
1		X					X		X				X		X		X			X					X			X		X			
2		X					X		X				X		X		X			X					X			X		X			
3	X						X	X				X		X		X			X					X			X		X		X		
4					X		X		X				X		X		X			X					X			X		X			
5	X						X	X				X		X		X			X					X			X		X		X		
6	X						X	X				X		X		X			X					X			X		X		X		
7		X					X	X					X		X		X			X				X			X		X		X		
8					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
9			X				X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
10					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
11					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
12			X				X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
13				X		X			X			X		X		X			X			X			X			X		X		X	
14					X		X	X					X		X		X			X			X			X			X		X		
15			X				X	X					X		X		X			X			X			X			X		X		
16					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
17					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
18	X						X	X					X		X		X			X			X			X			X		X		
19			X				X		X			X		X		X			X			X			X			X		X		X	
20					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
21					X		X	X					X		X		X			X			X			X			X		X		
22		X					X		X			X		X		X			X			X			X			X		X		X	
23					X		X		X	X			X		X		X			X			X			X			X		X		
24					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
25					X		X		X	X		X		X		X			X			X			X			X		X		X	
26					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
27					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
28				X			X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
29	X					X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		X	
30					X		X		X	X			X		X		X			X			X			X			X		X		
31					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
32					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		
33		X					X	X				X		X		X			X			X			X			X		X		X	
TOTAL	5	5	4	2	17	2	31	10	20	3	-	9	10	14	28	5	13	20	2	5	20	8	2	14	17	23	10	-	28	5	26	7	

Servicio	Edad					Sexo		Estado Civil				Tiempo en su servicio			Relación Laboral		VALORES LABORALES												ESTILOS DE LIDERAZGO													
	26-30	31-35	36-40	41-45	45 a +	M	F	S	C	D	V	0-5	6-10	11 a +	Nombrado	CAS	Apertura al cambio			conservación			Auto-engrandecimiento			Auto-Transcender			Liderazgo Orientado A la Relación		Liderazgo Orientado A la Tarea.											
Centro Quirúrgico																	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	B	A	B										
1			X				X	X				X		X				X			X			X			X			X		X										
2					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		X									
3					X		X				X		X		X			X			X			X				X		X		X		X								
4					X		X	X					X		X			X			X			X			X			X		X		X								
5	X						X		X			X		X		X		X			X			X			X			X		X		X								
6					X		X			X			X		X			X			X			X			X			X		X		X								
7		X					X	X					X		X		X			X			X			X			X		X		X		X							
8		X					X	X				X			X		X			X			X			X			X		X		X		X							
9					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X						
10					X		X	X					X		X			X			X			X			X			X		X		X		X						
11					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		X		X		X					
12		X					X	X				X		X		X			X			X			X			X		X		X		X		X						
13					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		X		X		X					
14					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X				
15					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		X		X		X					
16					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X				
17					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X				
18					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X				
19					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		X		X		X		X			
20		X					X		X			X			X		X			X			X			X			X		X		X		X		X		X			
21					X	X			X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
22					X		X		X				X		X		X			X			X			X			X		X		X		X		X		X			
23			X				X	X				X		X		X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X		
24					X		X			X			X		X		X			X			X		X		X			X		X		X		X		X		X		
25					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
26					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
27					X		X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
28	X						X		X			X			X		X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X	
29			X				X		X				X		X			X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		
30			X				X	X				X			X		X			X			X			X			X		X		X		X		X		X		X	
TOTAL	2	4	4	-	20	1	29	8	19	2	1	5	6	19	26	4	10	20	-	3	27	-	1	16	13	23	7	-	23	7	26	4										

Servicio	Edad					Sexo		Estado Civil					Tiempo en su servicio			Relación Laboral		VALORES LABORALES									ESTILOS DE LIDERAZGO					
	Apertura al cambio			conservación			Auto-engrandecimiento			Auto-Transcender			Liderazgo Orientado A la Relación		Liderazgo Orientado A la Tarea.																	
UCI	26-30	31-35	36-40	41-45	45 a +	M	F	S	C	D	V	0-5	6-10	11 a +	Nombrado	CAS	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	M	B	A	B	A	B
1					X		X	X						X	X			X					X		X			X				X
2		X					X	X					X		X			X					X		X					X	X	
3					X		X			X				X	X		X				X			X					X	X		
4			X				X	X					X		X		X						X		X				X	X		
5			X				X		X			X			X		X		X				X			X			X	X		
6			X				X		X				X		X		X				X			X				X			X	
7		X					X	X					X			X		X			X			X					X	X		
8	X						X	X				X			X		X				X			X					X			X
9			X				X	X				X			X			X		X			X				X			X		X
10					X		X		X					X	X		X						X		X			X			X	
11			X				X	X					X		X		X				X			X				X			X	
12					X		X		X					X	X			X		X				X		X			X	X		
13			X				X		X				X		X		X						X		X				X			X
14		X					X		X			X			X		X		X					X		X			X			X
15		X					X		X			X			X		X						X		X				X	X		
16					X		X		X					X	X		X						X		X			X			X	
17			X				X		X				X		X		X					X			X				X	X		
18			X			x			X				X		X		X						X		X				X	X		
TOTAL	1	4	8	-	5	1	17	7	10	1	-	5	8	5	13	5	3	13	2	2	15	1	-	8	10	7	9	2	3	15	12	6