

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
EMERGENCIAS Y DESASTRES



“INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CAPACIDAD DE
LIDERAZGO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO,
2022”

Línea de investigación: Ciencias de la salud

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

TESISTA:

Lic. Enf. Callupe Leyva, Noemy

ASESOR:

Dr. Aranciaga Campos, Holger Alex

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por darme fe y valor para el logro de mis metas, por darme esperanzas y luz para concluir esta investigación.

A mis padres por brindarme su apoyo constante e incondicional en cada paso que di a lo largo de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por siempre cuidarme y protegerme, por estar conmigo en las situaciones más difíciles y brindarme su protección.

A mi asesor por su apoyo, guía y sabias enseñanzas brindadas para la realización de esta investigación.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022. La investigación se basó en un enfoque explicativo y aplicado, utilizando un diseño no experimental. La población de estudio estuvo compuesta por 22 profesionales de enfermería, y se utilizó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando un cuestionario como instrumento. Se concluyó que existe influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022. Ello debido a que la prueba de correlación de Rho de Spearman dio como resultado un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre las variables, esto implica que existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis planteada en la investigación. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es de -0,904 lo cual indica una correlación negativa muy fuerte entre el estrés laboral y la capacidad de liderazgo. En otras palabras, a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería.

Palabras clave: *Estrés laboral, toma de decisiones, capacidad de liderazgo*

ABSTRACT

The objective of the present investigation was to determine the influence of work stress on the leadership capacity of the nursing staff of the medical service of the Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022. The investigation was based on an explanatory and applied approach, using a non-experimental design. The study population was made up of 22 nursing professionals, and a survey was used as a data collection technique, using a questionnaire as an instrument. It was concluded that there is an influence of work stress on the leadership capacity of the nursing staff of the medical service of the Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022. This is due to the fact that the Spearman's Rho correlation test resulted in a p value = $0.000 < 0.05$, which indicates a statistically significant correlation between the variables, this implies that there is sufficient evidence to accept the alternative hypothesis. In addition, Spearman's correlation coefficient is -0.904 , which indicates a very strong negative correlation between job stress and leadership ability. In other words, as the level of job stress increases, leadership ability tends to decrease in nursing staff.

Keywords: *Work stress, decision making, leadership capacity*

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1 Fundamentación o situación del problema de investigación .	14
1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos	18
1.3 Formulación de objetivos generales y específicos.....	19
1.4 Justificación	20
1.5 Limitaciones.....	22
1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas.....	22
1.7 Variables.....	24
1.8 Definición teórica y operacionalización de variables.....	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	28
2.1 Antecedentes.....	28
2.2 Bases teóricas	32
2.3 Bases conceptuales.....	¡Error! Marcador no definido.
2.4 Bases epistemológicas o bases filosóficas y antropológicas	51
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	53
3.1 Ámbito.....	53
3.2 Población	54

3.3	Muestra	54
3.4	Nivel y tipo de estudio	55
3.5	Diseño de investigación	56
3.6	Métodos, técnicas e instrumentos.....	56
3.7	Validación y confiabilidad del instrumento	59
3.8	Procedimiento	61
3.9	Tabulación y análisis de datos	63
3.10	Consideraciones éticas.....	64
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....		66
4.1	Resultados descriptivos	66
4.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	110
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		117
CONCLUSIONES.....		121
RECOMENDACIONES		124
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		126
ANEXOS		137
ANEXO 01. Matriz de consistencia		138
ANEXO 02. Consentimiento informado		140
ANEXO 03. Instrumento de recolección de datos		142
ANEXO 04. Validación de los instrumentos por jueces.....		147
NOTA BIOGRÁFICA		157

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Edades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	66
Tabla 2. <i>Género de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	67
Tabla 3. <i>Condición laboral de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	68
Tabla 4. <i>Tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	69
Tabla 5. <i>Sensación de angustia o aprensión de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	70
Tabla 6. <i>Mal humor que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	71
Tabla 7. <i>Frustración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	72
Tabla 8. <i>Agotamiento laboral que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	73
Tabla 9. <i>Desmotivación que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	74
Tabla 10. <i>Dificultad de concentración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	75
Tabla 11. <i>Sensación de bloqueo mental que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	76
Tabla 12. <i>Miedo de expresar sus ideas que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	77
Tabla 13. <i>Dificultad para tomar decisiones que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	78
Tabla 14. <i>Falta tiempo para realizar todas sus actividades que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	79
Tabla 15. <i>Evitamiento o escapadas de determinadas situaciones y actividades por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	80
Tabla 16. <i>Miedo de cometer negligencias por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	81
Tabla 17. <i>Movimientos repetitivos que hacen los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	82

Tabla 18. Jaquecas y dolores de cabeza que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	83
Tabla 19. Sensación de opresión o de tensión en la frente que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	84
Tabla 20. Sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	85
Tabla 21. Temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	86
Tabla 22. Trabajo excesivo que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	87
Tabla 23. Alteración de salud, estado de ánimo y horarios de sueño que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	88
Tabla 24. Sensación de cansancio extremo o agotamiento que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	89
Tabla 25. Participación activa de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	90
Tabla 26. Estrategias con respecto al tiempo para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	91
Tabla 27. Estrategias con respecto a la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	92
Tabla 28. Toma de decisiones basada en objetivos de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	93
Tabla 29. Tácticas con respecto a la consecuencia de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	94
Tabla 30. Tácticas con respecto al cumplimiento de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	95
Tabla 31. Decisiones operativas con respecto a nuevas alternativas para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	96
Tabla 32. Decisiones operativas teniendo en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	97

Tabla 33. Decisiones operativas con respecto al efecto del análisis en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	98
Tabla 34. Aceptación de los resultados de las decisiones tomadas de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	99
Tabla 35. Productividad de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	100
Tabla 36. Complementariedad con respecto a si piden ayuda a su equipo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	101
Tabla 37. Comunicación con respecto a la información de las actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	102
Tabla 38. Comunicación con respecto a desacuerdos, ideas y sugerencias de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	103
Tabla 39. Coordinación con respecto a delegar tareas y actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	104
Tabla 40. Proponen innovaciones en el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	105
Tabla 41. Confianza en sus compañeros de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	106
Tabla 42. Confianza de los compañeros en los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	107
Tabla 43. Compromiso con el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	108
Tabla 44. Compromiso para mejorar sus actitudes y habilidades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	109
Tabla 45. Pruebas de normalidad	110
Tabla 46. Correlaciones de Rho de Spearman entre la variable estrés laboral y la variable capacidad de liderazgo	111
Tabla 47. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión emocional y la variable capacidad de liderazgo	112
Tabla 48. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión cognitivo y la variable capacidad de liderazgo	113
Tabla 49. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión conductual y la variable capacidad de liderazgo	114
Tabla 50. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión fisiológica y la variable capacidad de liderazgo	115

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Edades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	66
Figura 2. <i>Género de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	67
Figura 3. <i>Condición laboral de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	68
Figura 4. <i>Tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	69
Figura 5. <i>Sensación de angustia o aprensión de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	70
Figura 6. <i>Mal humor que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	71
Figura 7. <i>Frustración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	72
Figura 8. <i>Agotamiento laboral que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano</i>	73
Figura 9. <i>Desmotivación que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	74
Figura 10. <i>Dificultad de concentración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	75
Figura 11. <i>Sensación de bloqueo mental que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	76
Figura 12. <i>Miedo de expresar sus ideas que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	77
Figura 13. <i>Dificultad para tomar decisiones que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	78
Figura 14. <i>Falta tiempo para realizar todas sus actividades que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	79
Figura 15. <i>Evitamiento o escapadas de determinadas situaciones y actividades por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	80
Figura 16. <i>Miedo de cometer negligencias por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	81
Figura 17. <i>Movimientos repetitivos que hacen los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”</i>	82

Figura 18. Jaquecas y dolores de cabeza que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	83
Figura 19. Sensación de opresión o de tensión en la frente que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	84
Figura 20. Sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	85
Figura 21. Temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	86
Figura 22. Trabajo excesivo que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	87
Figura 23. Alteración de salud, estado de ánimo y horarios de sueño que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	88
Figura 24. Sensación de cansancio extremo o agotamiento que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	89
Figura 25. Participación activa de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	90
Figura 26. Estrategias con respecto al tiempo para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	91
Figura 27. Estrategias con respecto a la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	92
Figura 28. Toma de decisiones basada en objetivos de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	93
Figura 29. Tácticas con respecto a la consecuencia de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	94
Figura 30. Tácticas con respecto al cumplimiento de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	95
Figura 31. Decisiones operativas con respecto a nuevas alternativas para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”	96

Figura 32. Decisiones operativas teniendo en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	97
Figura 33. Decisiones operativas con respecto al efecto del análisis en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	98
Figura 34. Aceptación de los resultados de las decisiones tomadas de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	99
Figura 35. Productividad de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	100
Figura 36. Complementariedad con respecto a si piden ayuda a su equipo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	101
Figura 37. Comunicación con respecto a la información de las actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	102
Figura 38. Comunicación con respecto a desacuerdos, ideas y sugerencias de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	103
Figura 39. Coordinación con respecto a delegar tareas y actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	104
Figura 40. Proponen innovaciones en el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	105
Figura 41. Confianza en sus compañeros de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	106
Figura 42. Confianza de los compañeros en los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	107
Figura 43. Compromiso con el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	108
Figura 44. Compromiso para mejorar sus actitudes y habilidades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.	109

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación o situación del problema de investigación

El estrés laboral es la sensación de presión, ansiedad y tensión ante diversas situaciones derivadas de una presión excesiva en el ambiente de trabajo y diversos factores que dañan la salud mental y el bienestar físico como consecuencia de la incapacidad para alcanzar una meta o exigencia. Es el resultado de un desequilibrio entre la demanda de mano de obra y la capacidad o los recursos disponibles para satisfacerla de manera efectiva, aunque en ocasiones puede ser causado por factores que son completamente independientes del factor (1).

La sobrecarga de enfermería es reconocida mundialmente como un problema cada vez más importante que se encuentra en la práctica de enfermería. Las investigaciones realizadas sobre este tema sugieren que el profesional de enfermería se exponga a mayores cargas de trabajo la cual genera un mayor estrés en estos profesionales (2).

El estrés en el lugar de trabajo es una preocupación cada vez mayor en los países en desarrollo, ya que irremediablemente afecta la salud y bienestar de los trabajadores, afectando también su productividad y con ello la rentabilidad de las empresas para las que trabajan. También estimaron que entre el 21% y el 32% de los casos de hipertensión en Latinoamérica se deben a las elevadas exigencias laborales y la mala gestión (3).

La Organización Mundial de la Salud (4) señaló que “los profesionales enfermeros alcanzan un aproximado de 28 000 000 en el ámbito global, cifra que representa el 56% de todo el personal de salud y que los convierte en la

columna vertebral de este sector”. No obstante, el trabajo que ejecutan para contribuir en la salud y bienestar de las personas a menudo implica una actividad extenuante más allá de sus propias capacidades y habilidades, definidas como actividades o tareas excesivas que pueden generar estrés (5). La Organización Internacional del Trabajo también señala que “la sobrecarga laboral representa un gran peligro en la salud de los trabajadores, ya que afecta de forma directa la salud mental y física de los colaboradores” (6).

Por otro lado, según Martínez (7) se percibe una mayor insatisfacción con el horario de trabajo, las relaciones entre compañeros y supervisores provocando un “ambiente decepcionante”, “menor productividad” y un 30% de bajas laborales en España; un 40% de colaboradores declararon estar bajo presión, lo que los hace un 60% menos efectivos en el trabajo, siendo el tercer país europeo con 500.000 personas afectadas por el estrés laboral.

En cuanto a los países latinoamericanos se han hallado investigaciones que reflejan niveles altos de sobrecarga laboral en los personales de enfermería. En México, estudios han demostrado que estos problemas están asociados con un alto nivel de estrés en este grupo ocupacional. En Colombia, se encontró que el 66,1% de profesionales de enfermería cree que los excesos de tareas vienen a ser la causa principal del estrés laboral (8).

Entonces se puede considerar que el estrés en el lugar de trabajo es un problema global que empeora debido a la naturaleza cambiante de los negocios en la actualidad, en especial en países en desarrollo. Cuando las personas enfrentan situaciones altamente estresantes relacionadas con su trabajo, desarrollan diversos síntomas negativos. En las organizaciones

afiliadas a la industria de la salud, es especialmente importante mantener un ambiente armónico que favorezca la práctica profesional, con el fin de asistir a quienes necesitan servicios especializados, donde se promueva, mejore y restablezca la salud, teniendo en cuenta que la prestación de servicios orientada a las personas y por ende basado en conocimientos, principios y prácticas científicas, tales como la iniciativa, integridad y decisión, enfatizando la actitud positiva en el trabajo.

Así también, la Organización Mundial de la Salud ha señalado que la falta de capacidad de gestión y liderazgo en los diferentes niveles del sistema de salud se cita como una limitación importante para optimar la calidad del servicio que brindan, ampliar los servicios de salud y lograr los Objetivos de desarrollo del Milenio (9).

Las habilidades de liderazgo del profesional de enfermería no son tan completas como se pensaba anteriormente, y los líderes en muchos entornos diferentes sólo cumplen parcialmente su papel como líderes y hacen lo que les parece adecuado. Para justificar la necesidad de cambiar la mentalidad de liderazgo para sostener el cambio en el sistema de atención médica, las enfermeras deben ser más proactivas, flexibles, dinámicas y dispuestas a asumir riesgos y cambiar en beneficio de sus pacientes (10).

Desde esta perspectiva, el liderazgo tiene un papel importante que desempeñar en las organizaciones sanitarias, debido a que con ello se puede realizar la implementación de mejores estrategias que generen verdaderos cambios, ya que el líder debe buscar el bienestar laboral y en consecuencia potenciar un buen trabajo dentro de la institución (9).

Al ser el liderazgo la capacidad de hacer realidad visiones y sueños, y conectar grupos de personas con un destino común, la convierte en un factor clave de éxito para muchas empresas en la actualidad (11).

Las enfermeras tienen la responsabilidad primordial del liderazgo que deben demostrar en su trabajo. Se cree que esto es necesario para que las enfermeras trabajen con eficacia en la atención al paciente. Por lo tanto, las enfermeras son líderes que buscan oportunidades, toman decisiones en eventos clave y asumen la responsabilidad de sus acciones (12).

En los profesionales de enfermería, el liderazgo es el conocimiento y los métodos para enfrentar lo que se necesita hacer profesionalmente en todas las estructuras de servicios, personal y usuarios, en las diversas etapas del proceso de gestión de sus áreas asignadas, en realidad se entiende como resultado de la fundación que le permite hacer eficiente su función (13).

Actualmente, el profesional de enfermería ocupa funciones esenciales de liderazgo en los sistemas de salud del mundo, debido a que cuentan con mayor experiencia, y son los responsables de gestionar y coordinar diariamente los cuidados de los pacientes y también son los encargados de las supervisiones. En diversas investigaciones y estudios han determinado que el personal de enfermería requiere desarrollar la competencia de liderazgo y con ello debe tener la capacidad de comunicar, trabajar en equipo, motivar, delegar y supervisar. Asimismo, se considera que la toma de decisiones es una habilidad de liderazgo importante, y en cuanto al trabajo en equipo viene a ser la capacidad de trabajar en colaboración con otros para lograr objetivos grupales (14).

Asimismo, se considera que la falta de liderazgo dentro de una institución de salud, es una problemática existente que afecta de manera directa a los usuarios o pacientes (14).

Por esta razón es necesario conocer el nivel de estrés generado por la exigencia y carga laboral del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano desde la perspectiva de sus trabajadores sanitarios para su oportuna prevención, además se realizará esta investigación para determinar los factores negativos que limitan la capacidad de liderazgo con la finalidad de ayudar al personal de salud a gestionar sus actividades con motivación y entusiasmo para el cumplimiento de sus objetivos y la satisfacción de los pacientes.

1.2 Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye el estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio?
- ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio?

- ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio?
- ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio?

1.3 Formulación de objetivos generales y específicos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio.
- Establecer la influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio.
- Identificar la influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio.

- Establecer la influencia entre el estrés laboral en la dimensión fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina en estudio.

1.4 Justificación

Teórico

El trabajo de investigación permitirá el manejo de las teorías que sustentan las capacidades del liderazgo (toma de decisiones, trabajo en equipo), asimismo también el estrés laboral (emocional, cognitivo, conductual, fisiológico) todo ello va a contribuir en el enriquecimiento de los conocimientos científicos sobre estos nuevos conceptos, sobre todo al aplicarse a una nueva población, específicamente al personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano. De la misma manera, el proyecto de investigación servirá como base teórica para posteriores investigaciones de los estudiantes de posgrado de la UNHEVAL y otras universidades.

Práctico

El desarrollo del proyecto de investigación, aportará información válida a los enfermeros del servicio de medicina y otros servicios del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, en lo referente a la influencia del estrés laboral en la capacidad del liderazgo y en base a ello tomar decisiones, trabajar en equipo de la misma manera reducir el estrés laboral en cuanto a lo emocional, cognitivo, conductual, fisiológico. De igual manera el proyecto de investigación buscará ayudar a muchas instituciones, tanto del organismo privado y público, quienes desean mejorar su capacidad de liderazgo y controlar el estrés en lo

emocional, cognitivo, conductual y fisiológico. Con la finalidad de lograr una mejor salud ocupacional, sobre todo garantizar el buen liderazgo y obtener un producto final de calidad.

Metodológico

Con el proyecto de investigación se generará la aplicación de conocimiento válido y confiable del personal de enfermería del servicio de medicina y demás servicios del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Asimismo, su desarrollo del estudio responde al procedimiento de la investigación científica, por ello en el primer capítulo se hará uso del procedimiento con herramientas cualitativas para formular el problema a investigar, determinar objetivos, justificaciones y viabilidad; en el segundo y tercer capítulo utilizaremos el método descriptivo para explicar y elaborar el marco teórico los conceptos de la investigación; en el cuarto capítulo se hace uso del método descriptivo para las variables de estudio y el método correlacional para procesar datos e información del servicio de medicina del ámbito de estudio y evidenciar la correlación de las variables en estudio, finalmente para el procesamiento de los datos se usa el software SPSS. Todo ello sirve como antecedente para estudios futuros ya que además pueden usar el instrumento creado.

Social

Con el desarrollo del proyecto de investigación se buscó beneficiar y aportar de un instrumento válido para el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, ya que los resultados darán a conocer la influencia del estrés laboral frente al liderazgo del personal de enfermería y de esta manera buscar la solución

inmediata del estrés laboral (mejorar el estilo del liderazgo empleado, disminuir el estrés laboral), todo ello va a contribuir para mejorar la atención del personal y la eficiencia en el hospital. De la misma manera servirá como modelo para toda la organización, tanto públicas como privadas que están buscando mejorar la situación laboral, reducir el estrés e incrementar el buen liderazgo en el área de trabajo, por ende, tener mejores resultados.

1.5 Limitaciones

Para realizar este estudio la limitación fue el escaso material bibliográfico, ya que no hay estudios similares que relacionan estas variables elegidas. No obstante, esta limitación fue superada buscando estudios de manera individual por cada variable para poder obtener la información necesaria.

1.6 Formulación de hipótesis generales y específicas

1.6.1 Hipótesis general

H_{i1}: El estrés laboral influye en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

H₀₁: El estrés laboral no influye en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

1.6.2 Hipótesis específicas

- H_{i2}: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.
- H₀₂: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.
- H_{i3}: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.
- H₀₃: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.
- H_{i4}: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.
- H₀₄: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.
- H_{i5}: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión Fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

H₀₅: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión Fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

1.7 Variables

Variable independiente: Estrés laboral

Variable dependiente: Capacidad de Liderazgo

1.8 Definición teórica y operacionalización de variables

1.8.1 Definición teórica

- **Estrés laboral:** Es una sensación de angustia y presión causada por la disparidad entre las demandas laborales y los recursos humanos disponibles para enfrentar los problemas. Esto genera un agotamiento físico y mental que pone en peligro la salud y el bienestar de las personas, así como las relaciones personales, emocionales y laborales. Además, la atención directa al paciente también puede ser estresante debido al temor a cometer errores en la medicación, al exceso de pacientes y a la falta de experiencia o habilidad para realizar los procedimientos de manera efectiva y eficiente.

- **Capacidad de liderazgo:** Se refiere a la habilidad de los profesionales para motivar, influir, organizar e implementar actividades con el fin de alcanzar metas y objetivos en la promoción de la salud, prevención de enfermedades y atención al paciente, así como en áreas de gestión, administración, negocios, educación, investigación e innovación. Para ser

un líder efectivo, el personal de enfermería debe poseer competencias específicas, sólidos conocimientos y actitudes que les permitan facilitar la toma de decisiones con determinación y coraje, además de liderar el trabajo en equipo con dedicación, perseverancia y valentía.

- **Características demográficas:** Hace referencia a datos generales, como: sexo, y edad.

- **Características laborales:** Se refiere a datos como profesión, condición laboral y tiempo laboral.

1.8.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	VALOR FINAL	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Estrés laboral	Emocional	Ansiedad Mal humor Frustración Desmotivación Agotamiento	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Ordinal
	Cognitivo	Dificultad de concentración Reducción de la capacidad de solución de problemas		
	Conductual	Disminución de la productividad Cometer errores con frecuencia		
	Fisiológica	Dolor de cabeza Problemas de espalda o cuello		
VARIABLE DEPENDIENTE				
Capacidad de liderazgo	Toma de decisiones	Estratégicas Tácticas Operativas	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Ordinal
	Trabajo en equipo	Complementariedad Comunicación Coordinación Confianza Compromiso		
VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN				

Características Generales	Datos personales	Edad	1= 25-35años 2= 35-45años 3= > de 45 años	Intervalo
		Género	1=Masculino 2=Femenino	Nominal
	Datos laborales	Condición laboral	1= Nombrado 2= Contratado 3= Destacado	Nominal
		Tiempo laboral	1= < de 1 año 2= De 1 a 5 años 3= De 5 a 10 años 4= De 10 a 15 años 5= > a 15 años	Intervalo

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Onofre 2021 en Quito (15), en su tesis “Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N. ° 1, Quito, en el año 2019” tuvo como propósito determinar la influencia del estrés en el desempeño del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas Nro. 1, en el año 2019. Los resultados de la medición demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Talento Humano del HE-1, cuyo análisis estadístico se fundamentó en el programa SPSS.

Rivas 2019 en Ecuador (16), en su tesis “Estrés laboral y la práctica de autocuidado en el personal de enfermería” tuvo como propósito determinar el nivel de estrés laboral y las prácticas de autocuidado en el personal de enfermería del Hospital Básico del Cantón Jipijapa. Como resultado se determinó que el personal de enfermería presenta un Nivel de Estrés Muy Alto y Capacidad de Autocuidado Media. Así como también se identificó que el personal de enfermería presenta fortalezas en las prácticas propias de autocuidados encontrando que las enfermeras presentan fortalezas en las cinco dimensiones.

Garzón 2019 en Ecuador (14), en su tesis “Percepción de liderazgo en los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2019” tuvo como propósito determinar la percepción de liderazgo que tienen los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital San Vicente de Paúl. Según los resultados obtenidos, encontramos tres estilos de liderazgo presentes en los jefes de servicios del Hospital San Vicente de Paúl, de los cuales la mayoría de líderes corresponde a un estilo democrático, el cual tiene como característica principal, incluir a su equipo de trabajo en todas las decisiones que tome y también brindarles apoyo más que exigencia, también se evidencia que en servicios que manejan una concurrencia mayor de pacientes el tipo de liderazgo es autoritario, por otro lado el estilo de líder liberal fue percibido por los profesionales de enfermería en dos servicios.

2.1.2 Nacionales

Rojas y Saldaña 2020 en Lima (17), en su tesis “Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un Hospital de Cañete, 2020” tuvo como propósito determinar la relación entre estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete, 2020. En resultados se obtuvieron que, de los 24 profesionales de enfermería encuestados respecto a la dimensión agotamiento emocional, se obtuviera que 24 (100%) se hallan en el nivel medio. Con respecto a la dimensión despersonalización, obtenemos como resumen que 21 (87.50%) se ubican en el nivel bajo, y 3 (12.50%) se encuentran en el nivel medio, para la dimensión falta de realización personal,

se obtuvo que 1 (4.17%) se halla en el nivel bajo, y que 23 de ellos (95.83%) se encuentran en el nivel alto.

Mancilla 2022 en Arequipa (18), en su tesis “Calidad del cuidado y estrés laboral en enfermeras. Servicio de emergencia. Hospital Rezola Cañete, 2021” tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la calidad del cuidado y estrés laboral en enfermeras. Servicio de Emergencia. Hospital Rezola Cañete, 2021. De acuerdo a los resultados la variable estrés laboral está relacionada inversa y negativamente con la variable calidad del cuidado, según la correlación de Spearman de -0.765 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.000$ siendo menor que el 0.01 teniendo la estadística la disminución del estrés de enfermería.

Ulfe 2021 en Lima (19), en su tesis “Estrés laboral durante la pandemia del COVID 19 y su relación con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima, 2021” tuvo como propósito analizar la relación entre el estrés laboral durante la pandemia del COVID 19 con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima 2021. El resultado final de la relación del estrés laboral de forma global donde el 38% nos muestra que es regular, el 33% indica que es bajo y el 29% es alto. En la variable Atención de enfermería en forma global, el 33% es malo, el 26% es excelente, el 23% es bueno y el 18% es regular. La relación del estrés laboral durante la

pandemia del COVID 19 con la atención del personal de enfermería donde se relacionan positivamente en 66%

2.1.3 Local

Ramos 2017 en Huánuco (20), en su trabajo de investigación: “Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el centro de salud Perú”. Concluyó que el nivel de estrés en 32 (78,0%) de ellos presenta un nivel medio de estrés, y 09 (22,0%) de ellos presentan bajo nivel de estrés. El desempeño en 24 (58,5%) de ellos califican como excelente y 17 (41,5%) de ellos califican como regular desempeño. Mediante el estadístico de prueba Tau b de Kendall se estableció que no existe relación significativa entre las variables nivel de estrés y desempeño laboral. El nivel de estrés de los profesionales del Centro de Salud Perú Corea de Huánuco en más de tres cuartos (78,0%) expresan nivel medio de estrés. El nivel de Desempeño de los profesionales del Centro de Salud Perú Corea de Huánuco en más de la mitad (58,5%) es excelente.

Tucto 2017 en Huánuco (21), en su tesis “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017” tuvo como propósito determinar la relación entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional de los profesionales de enfermería de la Microrred de salud Aparicio Pomares de Huánuco, en el 2017. Obtuvo como resultado que el estilo de liderazgo y compromiso organizacional afectivo percibida por los enfermeros en estudio, se halló correlación ínfima

(prueba de tau b de kendall = 0,087), cuyo resultado fue no significativo ($p = 0,489$). Por ende, se tuvo que aceptar la hipótesis nula, determinando que dichas variables no guardan correspondencia.

Fabian 2019 en Huánuco (22), en su tesis “Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019” tuvo como propósito evaluar la influencia del estrés laboral en el patrón de conducta del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019. En cuanto al resultado se determinó que el estrés laboral influye significativamente en el patrón de conducta del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con un χ^2 calculado 31,807 y p 0,000. Siendo que, el 65,0% que ha presentado un nivel bajo de estrés laboral ha evidenciado un patrón de conducta adecuado; el 17,5% que obtuvo un nivel alto de estrés laboral, ha evidenciado un patrón de conducta inadecuado.

2.2 Bases teóricas

Teoría del Modelo de Sistemas de Neuman:

Los modelos y teorías de enfermería tienen como objetivo describir, establecer e investigar los fenómenos que constituyen la práctica general de enfermería. Este conjunto de corrientes y técnicas incluye los campos de la filosofía, la ciencia, la teoría, la modelación y el conocimiento, que se forman a través de la percepción de la realidad a través del aprendizaje y la investigación.

Los modelos conceptuales en el campo de la enfermería permiten la organización de la información en sistemas lógicos, desarrollan métodos organizados para estudiar la enfermería (y sus fortalezas y debilidades) y descubren lagunas de conocimiento en los mecanismos y teorías postulados y proporcionan un medio para evaluar el grado de atención del paciente. atención en un entorno sanitario y mucho más. Juntos, buscan aplicar la disciplina de enfermería a sus pacientes de la manera más efectiva y respetuosa posible.

Teoría de los recursos cognitivos de Fiedler y García

Desarrollada en 1987, esta teoría se centra en la inteligencia, la experiencia y su efecto en las respuestas al estrés. El núcleo de la teoría es que el estrés es el enemigo de la racionalidad y perjudica la capacidad de los líderes para pensar de forma lógica y analítica, se menciona que ciertos factores cognitivos, como la inteligencia y la experiencia, pueden influir en el liderazgo, siendo los líderes más exitosos aquellos que usan sus habilidades cognitivas para determinar la forma más efectiva de liderar a sus equipos; “En situaciones de bajo estrés, se usa la inteligencia; Sin embargo, debe confiar en la experiencia en situaciones altamente estresantes”.

Esta teoría se basa en cinco supuestos:

1. En situaciones de bajo estrés, los líderes que usan su inteligencia se desempeñan mejor porque la inteligencia es un factor importante en situaciones de bajo estrés. Los líderes usan la inteligencia para decirle a la gente qué hacer, en lugar de esperar que los demás estén de acuerdo con sus decisiones, mientras que los líderes más

experimentados no se ven desafiados en situaciones de baja presión y por el contrario están aburridos y tienden a tomar atajos.

2. En situaciones de alto estrés, los líderes más experimentados logran resultados de alta calidad, en estas situaciones no siempre se dispone de soluciones razonables, por lo que la inteligencia sería de poca utilidad y podría empeorar la situación. Los líderes que confían en la inteligencia pueden pasar tiempo en sus oficinas analizando problemas e ignorando a los miembros de su equipo, mientras que tener experiencia previa en circunstancias similares o parecidas permite que los líderes reaccionen en base a lo que han aprendido de sus experiencias pasadas, sin analizar demasiado la situación; en consecuencia, cuanto más experimentado sea el líder, mejor será su desempeño.
3. Por otro lado, los líderes se desempeñan mejor cuando usan su inteligencia en entornos de bajo estrés, es decir en situaciones donde el líder es directo, da órdenes o ejerce control sobre la situación. La ejecución dependerá de la inteligencia, la baja presión y el apoyo de los miembros del equipo a los líderes.
4. Asimismo, los líderes no ejecutivos tienden a desempeñarse mejor cuando no son muy hábiles, pero están dispuestos a escuchar a los miembros del equipo y participar, pueden discutir abiertamente con otros miembros del equipo e intercambiar ideas para que se les ocurra la mejor decisión e implementación como resultado del consenso de todos los miembros del equipo.

5. Finalmente, cuando la tarea es fácil, la sabiduría y la experiencia del líder no importan porque toda decisión será fácil de tomar.
6. Esta teoría asume que la experiencia y otros recursos cognitivos son factores que contribuyen al liderazgo y que la capacidad cognitiva, si bien es importante, no es suficiente para predecir un liderazgo exitoso.

(23)

Teoría de los rasgos del liderazgo o Teoría del Gran Hombre de Thomas Carlyle.

Esta teoría defiende que algunas personas nacen líderes y otras no, fue construida en el siglo XIX, aunque su origen fue en la antigua Grecia y Roma, también se afirma que cualquier persona no puede convertirse en un líder ya que el liderazgo es unidimensional, es decir “o eres líder o no lo eres”. Para convertirse en un líder, es necesario disponer de una serie de rasgos que pueden ser físicas, sociales o psicológicas. Por lo tanto, esta teoría intenta averiguar cuáles son estas características y de esta manera se puede determinar con facilidad quiénes deben ser elegidos como los futuros líderes de una organización.

Teoría de la contingencia de Fiedler

Fiedler menciona que los gerentes tienen éxito como líderes cuando saben qué liderazgo quieren ejercer, esta teoría fue sustentada en 1967 y 1978, estableciendo que existen tres variables situacionales que influyen en el liderazgo efectivo.

Estas variables son:

La relación entre el líder y los seguidores, la delegación del líder y la estructura de autoridad. Asimismo, se basa en la eficacia del liderazgo y la situación en la que se llevan a cabo estas actividades, cuyo enfoque principal está en la situación en la que se produce el liderazgo. El estilo de liderazgo puede ser efectivo en ciertas situaciones, pero si la situación cambia, este estilo no funcionará. Con esta teoría se demuestra que la eficacia de la conducta de un líder depende de las diferentes situaciones que se presenten, siendo una situación óptima cuando el poder que ejerce un líder sobre sus seguidores crea una concepción clara de metas y objetivos y crea una buena relación con el equipo, llamándose así una teoría universal porque se aplican a todas las situaciones (24).

Teoría del liderazgo conductual de Shartle

Introducida en las décadas de 1950 y 1960, esta teoría implicaba observar y evaluar las acciones y comportamientos de un líder en respuesta a una situación particular, creyéndose que los líderes se hacen, no nacen. Los defensores de esta teoría argumentan que una persona puede convertirse en un líder efectivo si puede aprender y practicar ciertos comportamientos.

Se realizaron cuatro estudios para conocer cuáles son los comportamientos más efectivos de los líderes y cómo deben realizarlos para desempeñar mejor sus funciones. El primero fue escrito por Kurt Lewin y sus colegas de la Universidad de Iowa, quienes analizaron tres estilos de liderazgo: autoritario, democrático y liberal. Los estudios han demostrado que el líder más eficaz es el que tiene un modelo democrático, porque satisface a sus empleados lo que permite una mejor producción y trabajo en equipo. Sin embargo, también

argumentan que los líderes deben considerar las fortalezas intrínsecas (comodidad con su estilo de liderazgo), las fortalezas de los empleados (disposición a asumir la responsabilidad) y las fortalezas situacionales (bajo presión y tiempo) para seguir confiando en la cultura de la empresa.

Algunos autores argumentan que ambos tipos son necesarios para un líder eficaz, a pesar de que se consideran de forma independiente. Además, los líderes efectivos saben seleccionar las conductas adecuadas según el tipo de situación.

El estudio definitivo fue desarrollado por Robert Blake y Jane Mountain titulado *Rejilla del liderazgo* basada en el estilo relativo al “interés por las personas” y al “interés por la producción”, donde se concluyó que, para ser un líder efectivo, se deben tener comportamientos que comprometan a los empleados, brindándoles confianza, amistad y seguridad; permitiendo el trabajo en equipo dentro de la organización (25).

Teoría de la Ruta-Meta de House

Fue formulado en 1971 y se basa en que un buen líder es efectivo cuando sus seguidores creen que será claro al establecer sus metas y los guiará y apoyará, ayudando a remover los obstáculos que se presenten en el camino o camino hacia una meta.

Por lo tanto, los subordinados esperan que el líder aumente la capacidad para lograr las metas y recompensas establecidas. La teoría también combina este enfoque con dos factores importantes como lo son las características personales de los subordinados y el ambiente de trabajo, demostrando que la motivación del individuo se basa en la creencia o expectativa de que el

esfuerzo conducirá a buenos resultados de desempeño, que el logro de los resultados será recompensado y las recompensas se considerarán valiosas.

El papel de un líder tiene cuatro elementos básicos:

- Definir objetivos.
- Clarificar el proceso para llegar a los objetivos.
- Eliminar los obstáculos.
- Facilitar apoyo a los seguidores.

Esta función explicativa tiene como objetivo minimizar la ambigüedad de lo esperado por parte de los subordinados, y su evaluación, así como los criterios de evaluación. La ambigüedad es a menudo incómoda y estresante, pero reducirla afecta la satisfacción y el rendimiento. La función principal de un líder es remover obstáculos que puedan encontrarse en el proceso de logro de metas, brindar apoyo, información y recursos para asegurar el buen desempeño y satisfacción de los subordinados, parte del apoyo está dirigido a estimular las expectativas de los subordinados sobre el desempeño del individuo; creyendo que tienen las capacidades para desempeñarse correctamente.

Si bien los gerentes tienen muchas formas de influir en los empleados, Evans dice que lo más importante es su capacidad para brindar recompensas y determinar qué deben hacer los empleados para ganarlas. Por lo tanto, los gerentes determinan la disponibilidad de recompensas y objetivos (26).

Teoría de los sustitutos del liderazgo de Kerr y Jermier

Esta teoría afirma que diferentes factores de una situación pueden mejorar, neutralizar o reemplazar el comportamiento de un líder. Se sabe que las características del equipo, el diseño del puesto y la estructura organizacional influyen en el comportamiento y la influencia de un líder, por lo que se concluyó que los grupos de trabajo autodirigidos pueden cambiar el liderazgo formal, los empleados se dividen en grupos responsables de la autogestión de su trabajo diario, es decir, el control colectivo de la velocidad, la distribución de tareas, la organización de los descansos, la contratación y la formación (27).

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Tienen su origen en la cuarta década del siglo XX, surgiendo para equilibrar la relación entre trabajadores y dirigentes empresariales, sus principales características fueron: el estudio de la organización no como un aparato sino como un conjunto de personas que integran dicha organización, poniendo énfasis en las personas y centrándose las bases teóricas en la parte humana. Asimismo, brinda la posibilidad de obtener autonomía para los trabajadores, mas no para todos los jefes o cabezas de la organización, con el objetivo de que los trabajadores sean autónomos en el desempeño de sus puestos de trabajo sin estar sujetos a una supervisión constante, aumentando así la confianza en las personas. La teoría está inspirada en la psicología y no en la autoridad, ya que se tiene en cuenta las relaciones entre los componentes humanos de la organización, promoviendo la dinámica de grupo; se menciona que el trabajador no funciona como individuo aislado sino como miembro de un grupo social, siendo la tarea primordial de la administración formar una

clase élite capaz de comprender y comunicar, otorgando líderes democráticos, decisivos y estimado por todos los empleados que son impulsados por la necesidad de “estar junto a “o de ser 'reconocido” y recibiendo así una comunicación adecuada (28).

Teorías basadas en la respuesta de Selye

Se basa en el funcionamiento de dos fenómenos objetivos. Uno es el factor de estrés, definiéndose como cualquier necesidad que provoca un patrón de respuesta ya sea físico, psicológico, cognitivo o emocional. Por otro lado, la respuesta al estrés se forma a través de un triple mecanismo conocido como síndrome general de adaptación (SGA) siendo una revisión de la respuesta al estrés que se mantiene en el tiempo.

2.3 Bases conceptuales

2.3.1 Estrés laboral

En términos generales, el estrés laboral puede definirse como una tensión originada por situaciones abrumadoras que pueden dar lugar a reacciones psicosomáticas o, en ocasiones, a trastornos psicológicos graves. Este estado de tensión física y psicológica se manifiesta cuando existe un desequilibrio entre las demandas impuestas por la organización laboral y el entorno de trabajo, y los recursos disponibles para que los trabajadores puedan hacerles frente o controlarlas. (29)

El estrés se ha catalogado como "la enfermedad característica del siglo XX" y su relación con los efectos psicosociales se encuentra vinculada a las condiciones tanto dentro como fuera del ámbito laboral que propician su desarrollo. (30)

El estrés laboral es una realidad presente en todas las profesiones, incluida la enfermería. Su intensidad puede variar dependiendo de la unidad o servicio en el que se trabaje, y su impacto puede contribuir al desarrollo del agotamiento profesional. Cuando el estrés laboral no se identifica a tiempo, sus consecuencias negativas repercuten tanto en los profesionales de enfermería como en las instituciones en las que trabajan. (31)

Dimensiones de estrés laboral

En relación a las dimensiones del estrés laboral, engloba una serie de respuestas que experimenta el empleado cuando se enfrenta a condiciones laborales que afectan adversamente su bienestar en los siguientes ámbitos (32):

Emocional. Se relaciona con las respuestas emocionales que experimenta un individuo en su entorno de trabajo. Incluye sentimientos de ansiedad, frustración, irritación, desánimo o agotamiento emocional, que pueden surgir como resultado de las demandas laborales, la presión del trabajo o las interacciones con colegas y superiores. Esta dimensión aborda cómo el estrés laboral puede afectar negativamente el bienestar emocional de un empleado.

Cognitivo. Se refiere a los efectos que el estrés laboral tiene en los procesos cognitivos de una persona, como el pensamiento, la concentración y la toma de decisiones. Puede manifestarse en forma de dificultades para concentrarse, olvidos frecuentes, preocupaciones persistentes sobre el trabajo o una disminución en la capacidad de resolver problemas. Esta dimensión explora cómo el estrés laboral puede afectar la función cognitiva y la claridad mental de un individuo.

Fisiológica. Involucra las respuestas físicas y biológicas del cuerpo ante situaciones laborales estresantes. Esto puede incluir un aumento de la frecuencia cardíaca, la presión arterial elevada, tensión muscular, sudoración excesiva y otros síntomas físicos relacionados con el estrés. Estas respuestas fisiológicas son una manifestación del impacto del estrés laboral en el cuerpo y pueden contribuir a problemas de salud a largo plazo si no se gestionan adecuadamente.

Conductual. Se centra en los cambios observables en el comportamiento de un individuo como resultado del estrés en el trabajo. Puede manifestarse en forma de absentismo laboral, aumento del consumo de tabaco, alcohol o sustancias, conflictos interpersonales en el trabajo, disminución del rendimiento laboral y otros comportamientos atípicos en el entorno laboral. Esta dimensión explora cómo el estrés laboral puede influir en las acciones y comportamientos de un empleado en su lugar de trabajo.

2.3.2 Capacidad de liderazgo

Según Robbins (33), el liderazgo se define como un proceso influyente en el cual los líderes, a través de sus esfuerzos personales, motivan a los colaboradores a avanzar hacia metas y objetivos compartidos. Esto se considera esencial para guiarlos hacia un desempeño laboral efectivo.

Kotter (34), por su parte, concibe el liderazgo como las acciones y procesos que implican comprender un grupo dentro de una organización con intereses similares y ejercer influencia sobre las personas para que, de manera voluntaria, contribuyan a alcanzar los objetivos del grupo.

En el ámbito de la enfermería, el liderazgo se refiere a la capacidad de fomentar el desarrollo del potencial de liderazgo personal en los profesionales de enfermería. Esto se logra al fortalecer su autoestima, visión y misión personal, promover la creatividad, cultivar valores, fomentar la capacidad de aprendizaje y desarrollar habilidades de liderazgo interpersonal. Todo esto se lleva a cabo a través del dominio de la comunicación, el trabajo en equipo y el compromiso social. (35)

Dimensiones de capacidad de liderazgo

Toma de decisiones. La toma de decisiones implica la selección de una opción específica basada en un conocimiento adecuado de la situación. Este proceso requiere el ejercicio de la inteligencia, la voluntad y, en particular, la libertad, con el propósito de elegir una determinación concreta. Para aquellos que aspiran a ser líderes, la toma de decisiones representa una tarea desafiante, ya que conlleva una cualidad que a menudo es escasa en la actualidad: asumir la responsabilidad. (36)

Trabajo en equipo. El trabajo en equipo se define como un grupo de individuos que colaboran para alcanzar un objetivo compartido, con un consenso general sobre dicho objetivo. Esto se logra mediante la integración y la interacción entre los miembros del equipo, respaldados por una alta coordinación en sus esfuerzos. El trabajo en equipo aporta una serie de ventajas significativas, como la sinergia de los esfuerzos individuales, la explotación de las diversas capacidades de cada miembro, la distribución de tareas con funciones específicas y la consecución de resultados diversos y enriquecedores. (36)

Toma de decisiones

Es el proceso de elección de alternativas de solución a partir de situaciones cotidianas en diferentes ámbitos como el laboral, empresarial, financiero, familiar, personal o social; para tomar la mejor decisión es necesario recopilar información para entender el problema analizar y evaluar alternativas de solución a futuro; tomar las mejores decisiones a lo largo de nuestra carrera se vuelve cada vez más difícil por nuestra personalidad y la forma en que abordamos cada problema, además de contar con factores externos como la falta de tiempo por la carga laboral, la presión del trabajo o la responsabilidad que implica trabajar con seres humanos (37).

Estratégicas

Son las que, tras haber sido lo suficientemente meditadas y estudiadas, permiten que la empresa se aproxime a sus objetivos. Son, por tanto, decisiones que se toman para obtener resultados a medio y largo plazo. Estas decisiones las toma la dirección o gerencia de la empresa dentro de escenarios que pueden entrañar diferentes grados de riesgo como la planificación financiera o las políticas de retribución. si queremos tomar buenas decisiones estratégicas, es necesario conocer cómo el funcionamiento de nuestro cerebro influye en ellas, es decir que podremos pensar en qué hacer, esperar un tiempo hasta encontrarnos en un estado emocional diferente y, en ese momento, preguntarnos en si nos sigue pareciendo buena idea lo que habíamos decidido o si consideramos mejor cambiar el plan (38).

Tácticas o de pilotaje

Son decisiones tomadas por directivos intermedios. Tratan de asignar eficientemente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos fijados a nivel estratégico. Estas decisiones pueden ser repetitivas y el grado de repetición es suficiente para confiar en precedentes. Sus consecuencias suelen producirse en un plazo no largo de tiempo y son generalmente reversibles. Los errores no implican sanciones muy fuertes a no ser que se vayan acumulando; al momento de realizar la toma de decisiones tácticas es necesario conocer los objetivos estratégicos de la empresa ya que las decisiones tácticas son una extensión de las decisiones estratégicas, al comprender los objetivos estratégicos se podrá identificar de manera más fácil los diferentes cursos de acción para alcanzarlos, en ese sentido, en el nivel táctico se busca o se le da respuesta al ¿cómo?; en esencia se buscará respuesta a la forma más efectiva para alcanzar los objetivos estratégicos (39).

Operativas

Es la capacidad para tomar decisiones no programadas o no estructuradas, pero adquieren más importancia, ya que son este tipo de decisiones las que atañen a esos niveles. Por tanto, la mayor parte de los programas para el desarrollo de gerentes pretenden mejorar sus habilidades para tomar decisiones no programadas, por regla general enseñándoles a analizar los problemas en forma sistemática y a tomar decisiones lógicas. A medida que se baja en esta jerarquía, las tareas que se desempeñan son cada vez más rutinarias, por lo que las decisiones en estos niveles serán más estructuradas (programadas). Adicionalmente, una organización también estará dividida en

varias secciones funcionales, son varias las propuestas de división que se han planteado para una empresa de forma genérica, aunque la más aceptada es la que considera los siguientes departamentos o unidades funcionales. (40)

Trabajo en equipo

Es la oportunidad de participar activamente en un equipo con objetivos comunes y de una forma organizada, con la necesidad de mejorar el rendimiento laboral, las actitudes y el sentido de lealtad. Cada miembro del equipo utiliza sus habilidades, colabora, contribuye y promueve la seguridad y la autoestima para satisfacer las necesidades de los miembros de la organización y los pacientes; por ello, todo profesional debe esforzarse por mantener relaciones positivas tanto dentro como fuera del centro de trabajo para transformarlo en una nueva forma de vida que involucre a todos los compañeros (41).

Complementariedad

Hace referencia a los conocimientos y habilidades de los integrantes. Al momento de formar un equipo de trabajo es esencial determinar las aptitudes y experiencia técnicas que son necesarias para lograr los objetivos. Es decir, se conforma un equipo para obtener ciertos resultados, entonces debemos precisar cuidadosamente los tipos de profesionales que necesitamos. Como resultado, crearemos un equipo que se complemente, donde lo que no pueda realizar uno, lo pueda hacer el otro. La complementariedad aumenta la efectividad del equipo para lograr soluciones más creativas e innovadoras (42).

Comunicación

Es uno de los pilares fundamentales, ya que una buena comunicación entre los miembros del equipo permite mantener una correcta relación entre los integrantes, aumenta la eficacia y eficiencia ya que cada persona sabe qué debe hacer y lo que necesita para lograrlo, qué se ha hecho y qué no. Por lo que, se evitan pérdidas de tiempo y recursos realizando tareas que ya estaban terminadas, es necesario tener acceso a las herramientas y tecnologías necesarias para transmitir la información de forma clara y precisa, ya que una mala comunicación entre los miembros además de entorpecer el flujo trabajo, puede generar desconfianza. La comunicación es considerada un elemento esencial para coordinar las acciones individuales y colectivas del equipo, por lo que es necesaria una comunicación abierta, clara y oportuna (42).

Coordinación

Es dada por el líder como protagonista principal por lo que debe conocer las potencialidades de cada uno de los miembros. De esta manera, podrá asignar cada una de las tareas a la persona idónea para realizarla. El buen desempeño del líder en la coordinación del trabajo es fundamental para obtener los mejores resultados posibles. Esta persona debe ser capaz de establecer los objetivos a alcanzar, organizar y revisar el trabajo de todos, además de controlar el cumplimiento del calendario del proyecto, prestar atención a cada integrante del equipo, conocer sus puntos fuertes y débiles de los empleados, las necesidades y ayudar a orientarlos durante las labores y crear consenso cuando existan pensamientos enfrentados por lo que el líder debe ser una persona accesible para todos y abierto a nuevas ideas o

soluciones. Además, debe conocer las potencialidades de cada integrante para lograr una asignación de tareas más efectiva (42).

Confianza

Es una de las más importantes para el trabajo en equipo. Es fundamental para un funcionamiento óptimo. Sin ella, el equipo se desintegra; se logra mediante la comunicación de forma transparente qué se espera de cada uno de los miembros y cuáles son las metas, es decir dejar claro que el éxito del equipo está antes que el brillo de una persona particular, se debe eliminar inmediatamente cualquier rencilla o síntoma de desconfianza que pueda surgir. Debe existir un clima laboral donde todos sientan que el resto está dando lo mejor de sí para el éxito colectivo. Y, además, no tener miedo a fallar. El error forma parte del camino y todos nos equivocamos. Lo importante es aprender y seguir adelante. Aceptar este hecho hará que el equipo se desarrolle más rápido. La confianza se va creando poco a poco, y tiene un valor enorme para el trabajo en equipo, por lo que, se debe cuidar. Los integrantes deben creer en sus capacidades y en las de los demás para el logro del objetivo común. El líder debe explicar de manera clara y concisa el proyecto al equipo, las labores que realizará cada persona y cuál es el objetivo final que se quiere conseguir. Es importante destacar que la confianza no se genera en “un abrir y cerrar de ojos”. Por eso, es importante cuidarla y crearla poco a poco (42).

Compromiso

Es la consecuencia de las demás. Se debe priorizar las necesidades e intereses del equipo por encima de los intereses personales. Los miembros

del equipo deben poner sus capacidades y talentos al servicio del grupo y para consolidar el compromiso de cada uno de los miembros, se requiere de un propósito en el que los miembros del equipo puedan creer y sentirse orgullosos. Es importante que el responsable del grupo se mantenga atento a cualquier cambio de comportamiento entre los miembros. Problemas personales, disputas en el trabajo, falta de motivación, entre otras, pueden disminuir el rendimiento. Si esto sucede, el coordinador debe encargarse de gestionar cualquier tipo de problema o dar apoyo (42).

Emocional

El estrés emocional puede resultar de la tensión de cualquier situación o emoción que puede conducir a la frustración afectando el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo. Estas emociones perjudican en gran medida el desempeño laboral, la toma de decisiones, el trabajo en equipo, el liderazgo y la productividad. El trabajo en equipo es una buena forma de superar el miedo o la sorpresa que provoca el desconocimiento de determinados temas, pues expresan la confianza y la motivación como señales positivas (43).

Cognitivo

El estrés puede afectar las capacidades y habilidades cognitivas que nuestro cerebro necesita para funcionar y la intensidad es un factor importante que afecta las funciones cognitivas de la atención y el aprendizaje, teniendo consecuencias graves como el deterioro de la memoria y pensamientos negativos que retrasan el desarrollo laboral. Los estresores son causas externas que reaccionan ante situaciones específicas en momentos

específicos y generan estimulación cognitiva en las personas, provocando trastornos de ansiedad, lo que a su vez empeora la salud (44).

Conductual

El estrés prolongado provoca cambios conductuales como el ausentismo laboral, conductas agresivas o violentas, enfermedades crónicas, cambios en los patrones de sueño, tendencia a trasnochar o dormir demasiado y cambios en los hábitos alimentarios que pueden ir acompañados de cambios en el apetito al posponer las comidas, morderse las uñas o preferir la ingesta de café, alcohol, drogas, fármacos o cigarrillos, así como evitar las responsabilidades laborales debido a la irritabilidad, la inhibición o el aislamiento social conduciendo a comportamientos de alto riesgo (45).

Fisiológica

Los efectos del estrés son multifacéticos, especialmente en el cuerpo manifestándose como cambios físicos o reacciones ante cualquier agresión o necesidad que provocan problemas respiratorios, tensión muscular, palpitaciones, dolor en el pecho, hormigueo en las extremidades, sofocos, escalofríos y fatiga; pero este tipo de componente también ayuda a las personas a sobrellevar situaciones estresantes al reducir los efectos negativos sobre la salud; por lo tanto, un poco de estrés puede motivar para poder lograr los resultados deseados, pero cuando el estrés continúa, puede causar problemas y se debe buscar alternativas para tener una vida saludable y sentirte mejor (46).

2.4 Bases epistemológicas o bases filosóficas y antropológicas

Enfoque Epistemológico del Cuidado Enfermero.

A través de la historia de la enfermería, diversos investigadores y teóricos han definido el cuidado de enfermería, con enfoques filosóficos, culturales, histórico, sociológico, etc., que han vislumbrado un desarrollo teórico hacia los cuidados, en los que destacan Rogers, Leininger, Parse, Pender, Newman, Sarter, Peplau I. King Bárbara Carper, Levinás, Watson, Nightingale, Meleis, Orem, Colliere, Calixta Roy, Noddings, Heidegger y Mayeroff entre otros. Estos autores plantean el cuidado como una forma de ayudar a la persona anciana o joven, físicas o mentalmente deficientes e incapaces, favoreciendo su autoestima e independencia. Por otra parte, la antropología filosófica indica que puede despertar sensibilidad y capacidad de crítica frente a determinados procedimientos y a formas indignas de tratar a las personas. (47)

Enfoque Filosófico- Antropológico del Cuidado.

El cuidado es la esencia humana del ser, es una forma de ser hombre, tiene un significado a partir del propio hombre, es por eso que el ser humano nace con potencial de cuidado, significa que todas las personas son capaces de cuidar, pero la cuidadora debe estar sensibilizada y habilitada para ayudar y apoyar durante estas circunstancias vulnerables, como la enfermedad, la incapacidad y el sufrimiento. El cuidar es un proceso interactivo, solo se establece en la relación con el otro; el significado del cuidar, engloba una dimensión amplia que incluye una compleja naturaleza filosófica-antropológica. (47)

El cuidado es una forma de ser hombre y nace de cada uno, todos tenemos el potencial de cuidado, es decir que en nuestro ser el cuidado siempre está presente. Por ejemplo, cuando una madre se enferma, lo primero que hacemos y casi por instinto es asistirle. Para cuidar se requiere estar sensibilizado, motivado para accionar y apoyar, de modo que la persona que está siendo cuidada tenga confianza y seguridad. (48)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La presente investigación tuvo como ámbito de estudio el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, ubicado en Jr. Hermilio Valdizán # 950 – Huánuco. Limita Por el Norte: Con las provincias de Dos de Mayo y Leoncio Prado, Por el noreste y este:

Con la provincia de Pachitea, Por el sureste y sur: Con las provincias de Pachitea y Ambo, Por el suroeste: Con las provincias de Ambo y Lauricocha, Por el oeste y noroeste: Con las provincias de Lauricocha, Yarowilca y Dos de Mayo. La ciudad de Huánuco cuenta con un clima árido y templado en la costa, lluvioso y frío en la sierra, y muy lluvioso y cálido en la selva; la temperatura máxima es 26.4°C y mínima de 12.4°C, encontrándose con una altitud de 6.094 m.s.n.m.

El Hospital Hermilio Valdizán Medrano, fue creado el 20 de julio de 1963, en la actualidad cuenta con 1083 profesionales de la salud y una infraestructura de 6 pisos para la atención de 755 280 pobladores, clasificando como nivel III-1, teniendo en cuenta las características de la infraestructura y el equipamiento, así como los expertos profesionales que laboran en la institución con gran capacidad de toma de decisiones, el Hospital Regional inició sus actividades asistenciales con los servicios de: Medicina y Cirugía, y en un solo ambiente los servicios de Gineco – Obstetricia y Pediatría; los dos primeros con 15 camas y el servicio mixto con 26 camas, actualmente ofrece servicios de Cirugía, Traumatología, Laringología, Fisioterapia y Rehabilitación, Medicina Interna, Cuidados Intensivos, Urología, Cardiología,

Gastroenterología, Pediatría, Neonatología, Ginecología - Obstetricia, Odontología, Psicología, Anestesiología, Laboratorio Clínico, Cirugía (SOP), Electrocardiograma y nutrición.

3.2 Población

Moisés et al. (49) indica que viene a ser el “Conjunto total de elementos (personas, familias, viviendas, objetos, etc.) que comparten al menos una propiedad en común, circunscritos en un espacio y tiempo definido; es decir, donde y cuando”, la población de este estudio estuvo compuesta por 22 profesionales de Enfermería; pertenecientes al servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

3.3 Muestra

Para conocer la población de estudio, se solicitó al área de Recursos humanos la relación de todo el profesional Enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

“La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (50).

Debido a que se considerará como la muestra el total de la población, se empleó una muestra censal. Según Arias (51) menciona “en vista de que la población es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, lo que se define como muestra censal a aquella porción que representa toda la población”.

3.4 Nivel y tipo de estudio

3.4.1 Nivel

El nivel de estudio es explicativo, Para Hernández et al. (50). “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o de fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; están dirigidos a responder a las causas de los eventos físicos o sociales”.

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. Esta investigación se enmarca dentro de la investigación explicativa, ya que se describe y explica la incidencia de la gestión administrativa pública según el análisis de las dimensiones planeación, organización, dirección y control de forma cuantitativa sobre el desempeño laboral.

3.4.2 Tipo

Por su grado de abstracción es tipo aplicada, Arias y Covinos (52) “Se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio”.

Según su enfoque es cuantitativa, sobre este punto Hernández y Mendoza, (53) indica que el enfoque cuantitativo busca la recolección de datos y así probar hipótesis, sustentándose en el análisis estadístico y en la medición numérica, buscando probar teorías y lograr establecer patrones de comportamiento.

Asimismo, fue transversal el cual “recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (50).

Asimismo, es un estudio prospectivo “son estudios que estiman resultados futuros, en los cuales el acontecimiento a registrar aún no se presenta, pero se tiene previstas las condiciones metodológicas hasta el momento que se presenta” (54).

3.5 Diseño de investigación

El diseño a emplearse en la presente investigación fue correlacional, los diseños correlacionales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (50).

Se busca analizar la relación de influencia entre las variables estrés laboral y capacidad de liderazgo del personal de Enfermería.

3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1 Métodos

Se aplicó el método hipotético-deductivo, sobre esto, la cual es un procedimiento metodológico que tiene como fin tomar suposiciones, fijar hipótesis para luego comprobarlas y determinar conclusiones sobre los hallazgos encontrados (52).

3.6.2 Técnicas

La técnica que se empleó en esta investigación fue la encuesta. “El instrumento más utilizado para recolectar datos, el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (55).

Teniendo en cuenta las citas antes mencionadas, los datos de la presente investigación fueron obtenidos de la aplicación de la técnica de la encuesta.

La técnica que se utilizó en la presente investigación es la encuesta.

- **Encuesta:** Conformado por un conjunto de preguntas escritas.

Se empleó para analizar el estrés laboral y la capacidad de liderazgo que posee el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Dicha técnica, nos permitió obtener diversos matices de respuestas, logrando entrelazar y ampliar aspectos sobre el estrés laboral y la capacidad de liderazgo que posee el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

3.6.3 Instrumentos

Entre los instrumentos que se utilizaron en la evaluación del estrés laboral y la capacidad de liderazgo que posee el personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, estarán los siguientes:

- **Cuestionario sobre el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022. (Anexo 03)**

Descripción: Este instrumento es estructurado con alternativas para marcar con una “X”, tiene 20 reactivos, clasificados en 4 dimensiones: Emocional (05 reactivos), Cognitivo (04 reactivos), Conductual (04 reactivos) y Fisiológica (07 reactivos), para determinar el estrés laboral del personal de enfermería; de los cuales se asignará el valor de 1 punto para cada pregunta contestada como “Nunca”, 2 puntos para cada pregunta contestada como “casi nunca”, 3 puntos para aquella pregunta contestada como “A veces”, 4 puntos para cada

pregunta contestada como “casi siempre” y 5 puntos para cada pregunta contestada como “siempre”.

Características de recogida: Puede realizarse auto administrado, o preguntando al personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Tiempo estimado de aplicación: de 15 a 30 minutos.

• **Cuestionario de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco, 2022. (Anexo 03)**

Este instrumento es estructurado con alternativas para marcar con una “X”, tiene 20 reactivos, clasificados en 2 dimensiones: Toma de decisiones (10 reactivos) y trabajo en equipo (10 reactivos), para determinar la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina; de los cuales se asignará el valor de 1 punto para cada pregunta contestada como “Nunca”, 2 puntos para cada pregunta contestada como “casi nunca”, 3 puntos para aquella pregunta contestada como “A veces”, 4 puntos para cada pregunta contestada como “casi siempre” y 5 puntos para cada pregunta contestada como “siempre”.

Características de recogida: Puede realizarse auto administrado, o preguntando al personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Tiempo estimado de aplicación: de 15 a 30 minutos.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

3.7.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos.

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados en la fase cualitativa, correspondiente a la creación de dichos instrumentos (validez de contenido) mediante el juicio de 5 expertos.

I. Validez de contenido.

Este tipo de validez evaluará la capacidad de los reactivos de cada instrumento de manera cualitativa para recoger el contenido. Para ello se aplicará los siguientes tipos de validez a nivel cualitativo:

• Validez racional o revisión del conocimiento disponible

Ello se llevará a cabo gracias a la revisión de los antecedentes de investigaciones sobre el tema en estudio, para el cual se contó y se contará con literatura suficiente y disponible (antecedentes del estudio).

• Validez por juicio de expertos

Del mismo modo, los instrumentos de recolección de datos, fueron sometidos a un juicio de expertos; con el afán de realizar la validación de contenido.

1. La validación fue realizada a través de la apreciación de 5 expertos, los cuales deberán contar con las siguientes características: ser expertos y conocedores del tema, entre profesionales de Enfermería, especialistas en salud, maestros de la segunda especialidad de servicios de salud.
2. Cada experto recibió suficiente información escrita acerca del propósito del estudio; objetivos e hipótesis, matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos.

3. Los expertos dieron a conocer sus distintas apreciaciones de los reactivos de cada instrumento, en las observaciones donde hubiera coincidencia favorable, se les catalogó como relevantes, congruentes, suficientes, claros y no tendenciosos incluyéndose en el instrumento; las observaciones salvables serán revisados, reformulados, y nuevamente validados tres días después; asimismo, quedarán excluidos algunos ítems donde no hubiera coincidencia de los expertos.

3.7.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.

Para medir las propiedades métricas (confiabilidad) serán analizadas usando contrastes estadísticos durante la aplicación de los instrumentos del estudio. Se utilizó el Alfa de Cronbach, lo cual indicó si existe una buena confiabilidad del instrumento.

Criterios para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.8 es aceptable

Confiabilidad: Instrumento para la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.932	20

Interpretación: Los resultados de confiabilidad realizada a la prueba a piloto conformada por 15 personas, cuyo número de ítems fue de 20 fueron un alfa de Cronbach de 0.932, esto indica que el instrumento es aceptable.

Confiabilidad: Instrumento para la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.940	20

Interpretación: Los resultados de confiabilidad realizada a la prueba a piloto conformada por 15 personas, cuyo número de ítems fue de 20 fueron un alfa de Cronbach de 0.940, esto indica que el instrumento es aceptable.

3.8 Procedimiento

Para la ejecución de la presente investigación se cumplió con el siguiente procedimiento:

- **Autorización:** se gestionó el permiso con el director y la jefa de servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, para tener acceso a la información.
- **Identificación:** se identificó el sistema de información de Recursos Humanos 2022, que contengan los datos que requiere la presente investigación.
- **Aplicación del instrumento:** se procedió a recolectar los datos aplicando el instrumento.
- **Digitación:** una vez obtenida la información fue digitada en una base de datos de SPSS V. 27.

• Procesamiento de recolección de datos plan de tabulación y análisis de datos estadísticos

- Con la base de datos creada, la información fue procesada en el programa de SPSS (versión 27), se crearán tablas estadísticas haciendo

uso de la técnica de la estadística descriptiva y analítica. La realización de tablas y figuras serán ejecutados en el Microsoft Excel 2019. La redacción y presentación se realizará en Microsoft Word 2021. Con la finalidad de determinar la relación que existe entre las variables de estudio, se utilizará la prueba estadística para comparar antes mediante la prueba coeficiente de correlación de Spearman”, por tratarse de variables numéricas.

- En primera instancia se presentó el proyecto para el dictamen favorable por parte de los jurados revisores del proyecto, así como de las instituciones de salud seleccionadas en donde se realizará el estudio, especificando el cronograma de actividades desde la recolección de datos hasta el procesamiento de la información.

-Se elaboró un listado de acuerdo al personal de Enfermería que cumpla los criterios de inclusión. Se acudirá al Hospital Hermilio Valdizán Medrano y se notificará al director y jefa de servicio de medicina, que se realizará una encuesta con la previa autorización del mismo.

- Se le explicó el objetivo del estudio y en caso de aceptar se le pidió la firma del consentimiento informado.

- Para aplicar los instrumentos de recolección de datos, el investigador debió estar capacitado, garantizando una correcta recolección de la información y el control de calidad de los datos.

- Antes de aplicar el instrumento al personal de salud y gestantes que acepten participar se verificó que fuera el momento apropiado; es decir, que no interfiriera con la realización de algún procedimiento. Para mayor

privacidad del personal de Enfermería se buscó la comodidad, en el tiempo que la demanda poblacional en el servicio esté disminuida.

- El tiempo empleado en rellenar los formularios osciló entre 15 a 30 minutos.

3.9 Tabulación y análisis de datos

3.9.1 Plan de tabulación

- **Exploración de los datos:** Cada método de recopilación de datos utilizado se analiza de forma crítica mientras se realiza el control de calidad de los datos para realizar las correcciones necesarias.
- **Clasificación de datos:** La codificación se realiza en la etapa de recolección de datos transformándolos en un código numérico de acuerdo a la respuesta esperada de cada instrumento de acuerdo a las variables de estudio. Los datos se clasifican según variables categóricas, numéricas y ordinales.
- **Orden de los Datos:** Realizado de acuerdo a las variables de este estudio.
- **Visualización de datos:** Los datos se muestran en tablas académicas y diagramas de variables en estudio.

3.9.2 Análisis de datos

- En este estudio se utilizarán estadísticas descriptivas para interpretar cada variable individualmente de acuerdo con el propósito del estudio. También se utilizarán medidas de tendencia central para variables cuantitativas y proporciones para variables categóricas.

- Se realizó dos tipos de análisis:

- **Estadística Descriptiva.** Las variables cuantitativas serán resumidas mediante frecuencias absolutas y relativas.
- **Estadística inferencial.** Para realizar este análisis encaminado a determinar las relaciones entre las variables investigadas, se realiza la prueba de correlación Rho de Spearman para valores de $p < 0,05$ con el apoyo del software estadístico de ciencias sociales SPSS Statistical Package. Luego, los datos se presentan en tablas dinámicas y diagramas de variables investigadas utilizando Microsoft Excel 2019 para realizar el análisis e interpretación de acuerdo con los marcos teóricos.

3.10 Consideraciones éticas

Para la presente investigación se tuvo en cuenta las Normas Internacionales y los principios éticos fundamentales para regular la investigación: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia; lo cual corresponden al tipo de estudio prospectivo; se van aplicar los principios éticos de confidencialidad de los datos recabados para asegurar su correcto uso y manejo. La honestidad también fue practicada en todas las etapas de la investigación, desde la preparación, aprobación e implementación del proyecto, hasta la publicación de los resultados, especialmente hasta el reconocimiento de los autores y trabajos referenciados y citados en los textos de investigación. De manera similar, cuando se trata de maximizar el beneficio y minimizar el daño a los

participantes, la ética inofensiva obliga moralmente a los investigadores a minimizar el riesgo para sus sujetos, de manera similar al principio ético de benevolencia.

La firma del consentimiento informado es la evidencia de las garantías que se le ofrece en el respeto de los derechos y la aplicación de los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Datos personales

Tabla 1. Edades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Edad	fi	(%)
21 - 30 años	3	14%
31 - 38 años	8	36%
≥ 39 años ≤ 65 años	11	50%
Total	22	100.0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

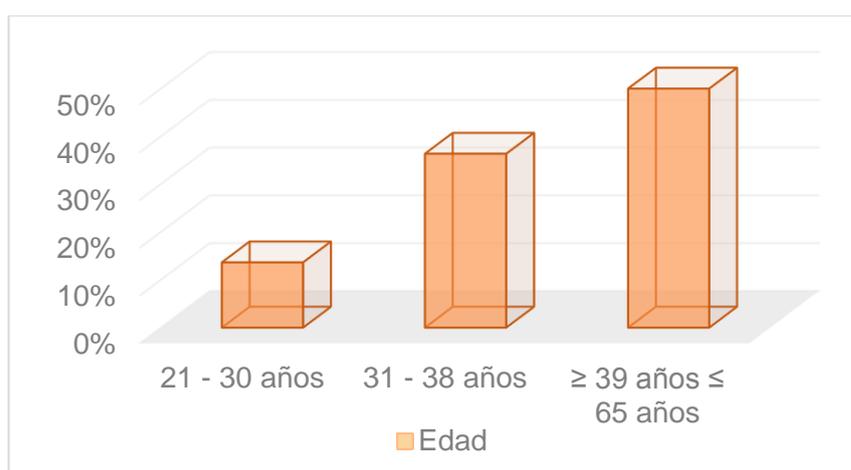


Figura 1. Edades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: En cuanto a la edad de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se evidencia que en su mayoría con un 50% tienen mayor o igual a 39 años de edad, seguido del 36% cuyas edades oscilan entre los 31 – 38 años, y el 14% restante tiene entre 21 - 30 años.

Tabla 2. Género de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Género	fi	(%)
Masculino	6	27%
Femenino	16	73%
Total	22	100.0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

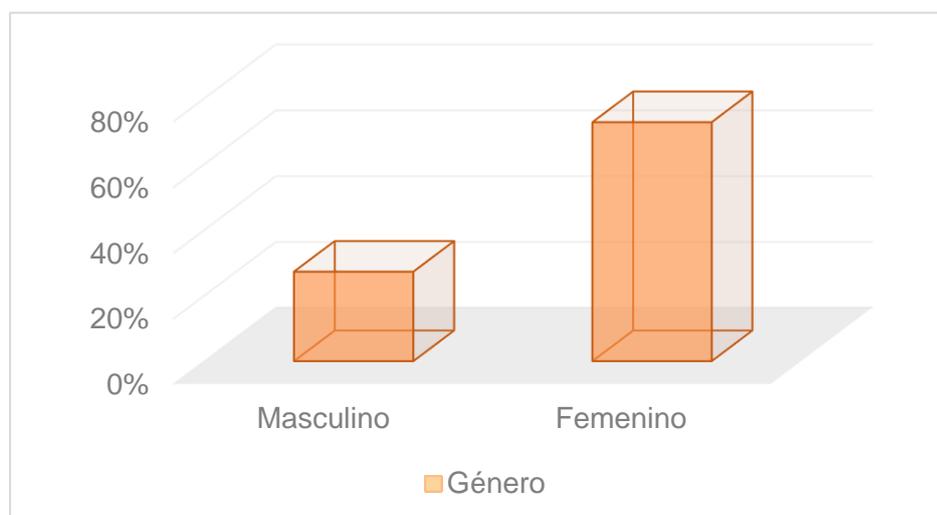


Figura 2. Género de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: En cuanto al género de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se evidencia que en su mayoría es decir un 73% es de género femenino y el 27% restante tiene el género masculino siendo la minoría.

Datos laborales

Tabla 3. Condición laboral de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Condición laboral	fi	(%)
Nombrado	12	55%
Contratado	8	36%
Otros	2	9%
Total	22	100.0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

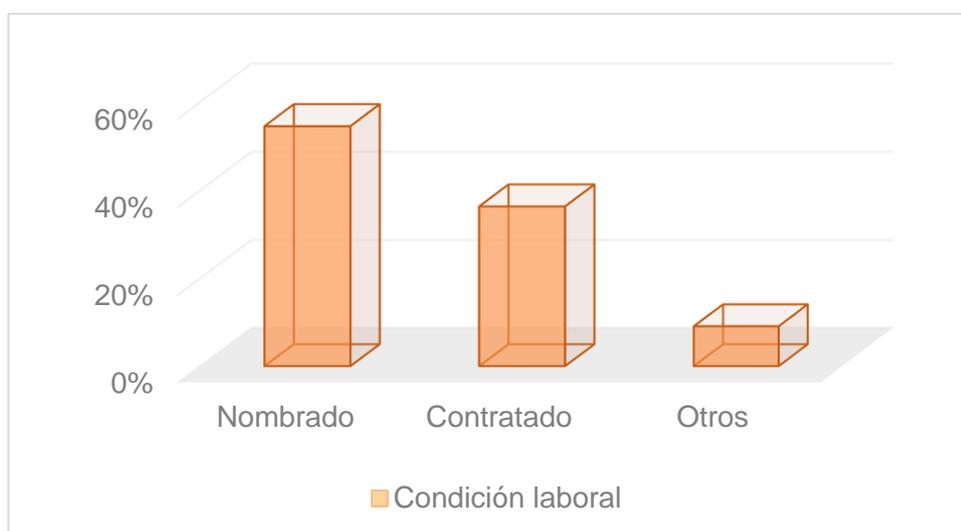


Figura 3. Condición laboral de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: En cuanto a la condición laboral de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se evidencia que en su mayoría es decir un 55% son nombrados, seguido del 36% que son contratados y el 9% restante tienen otra condición laboral.

Tabla 4. Tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Tiempo de servicio	fi	(%)
De 1 a 5 años	6	27%
De 6 a 15 años	14	64%
> a 15 años	2	9%
Total	22	100.0%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

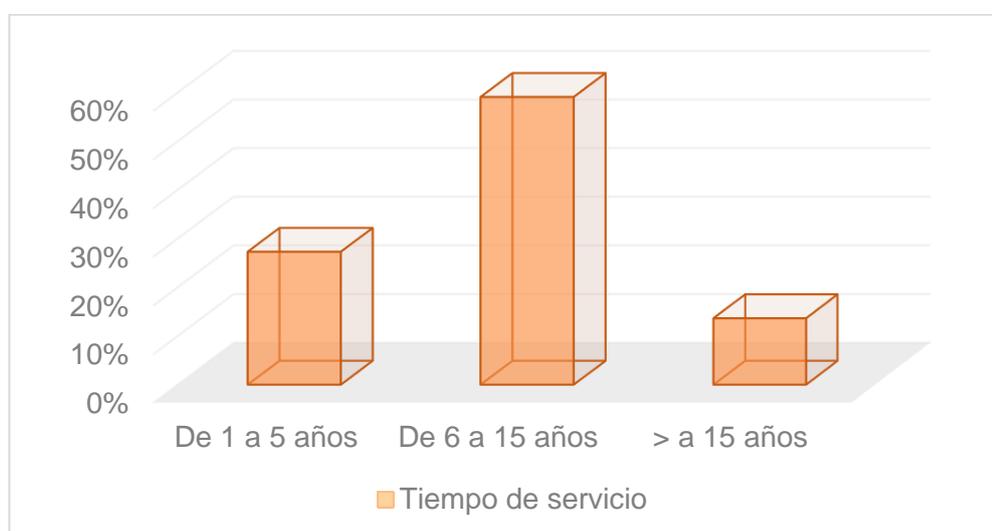


Figura 4. Tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: En cuanto al tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, se evidencia que, en su mayoría, un 64% tienen de 6 a 15 años trabajando en el ámbito de estudio, seguido del 27% que tiene entre 1 a 5 años trabajando, y el 9% restante más de 15 años laborando como enfermero (a).

VI: Estrés laboral

Dimensión: Emocional

Tabla 5. Sensación de angustia o aprensión de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	1	4.5%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	5	22.7%
Total	22	73.3%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

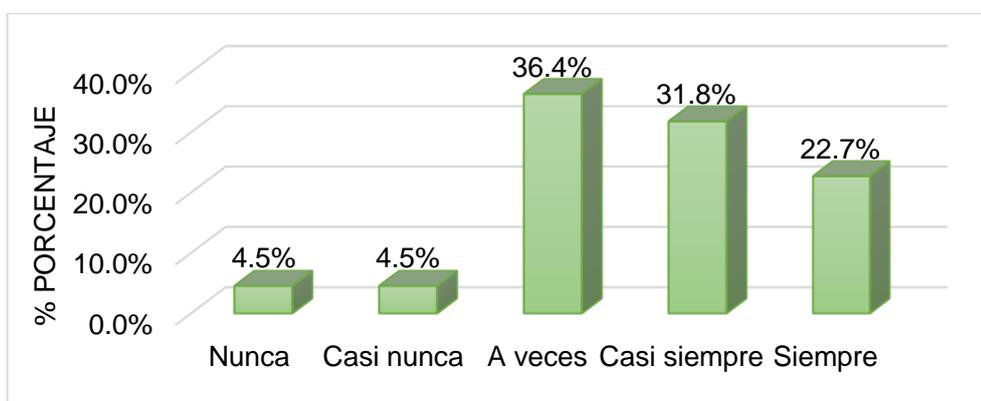


Figura 5. Sensación de angustia o aprensión de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano.
Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: En la tabla y figura se revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 1, que se refiere a si experimentan sensación de angustia o aprensión, la mayoría con un 36.4%, indicaron “A veces”, el 31.8% manifestó “Casi siempre”, el 22.7% señaló “Siempre” y en un porcentaje minoritario, el 4.5% “Nunca” y “Casi nunca”, evidenciándose que son más los enfermeros que a veces presentan sensaciones de angustia y aprensión, ello indica que se encuentran estresados y preocupados por las diversas tareas asignadas.

Tabla 6. Mal humor que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

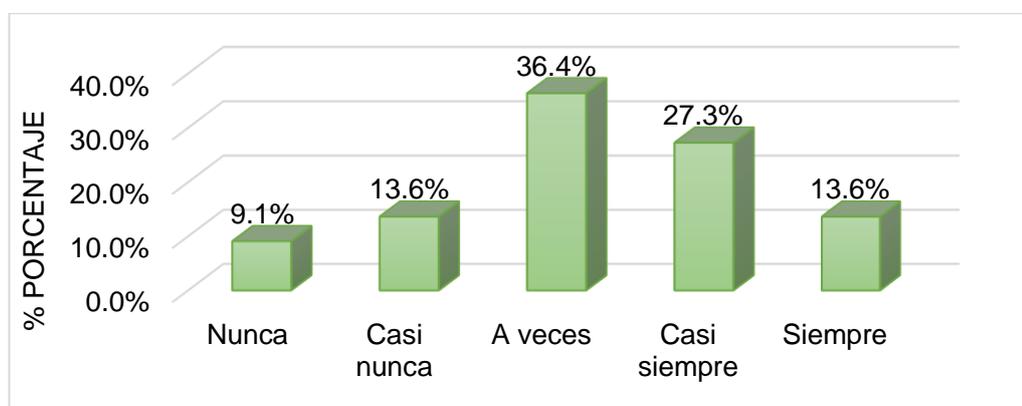


Figura 6. Mal humor que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 2, sobre si se sienten de mal humor en el trabajo, la mayoría con un 36.4% indicaron “A veces”, el 27.3% manifestó “Casi siempre”, el 13.6% señaló “Casi nunca” y en porcentaje minoritario del 9.1% indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que a veces se sienten de mal humor en el trabajo, ello indica que hay días que se sienten con mucha presión por las tareas asignadas lo cual no genera buenos ánimos.

Tabla 7. Frustración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	5	22.7%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería.

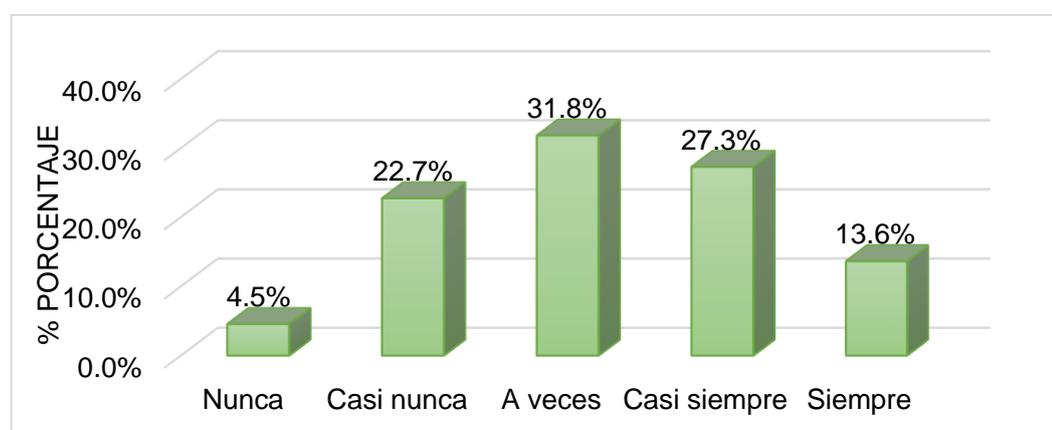


Figura 7. Frustración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 3, sobre si lloras para aliviar tu malestar, en su mayoría con un 31.8 % indicaron “A veces”, un 27.3 % indicó “Casi siempre”, el 22.7 % señaló “Casi nunca”, el 13.6 % indicó “Siempre” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que a veces lloran para aliviar su malestar, ello indica que se sienten un poco presionados por la cantidad de trabajo pendiente.

Tabla 8. Agotamiento laboral que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

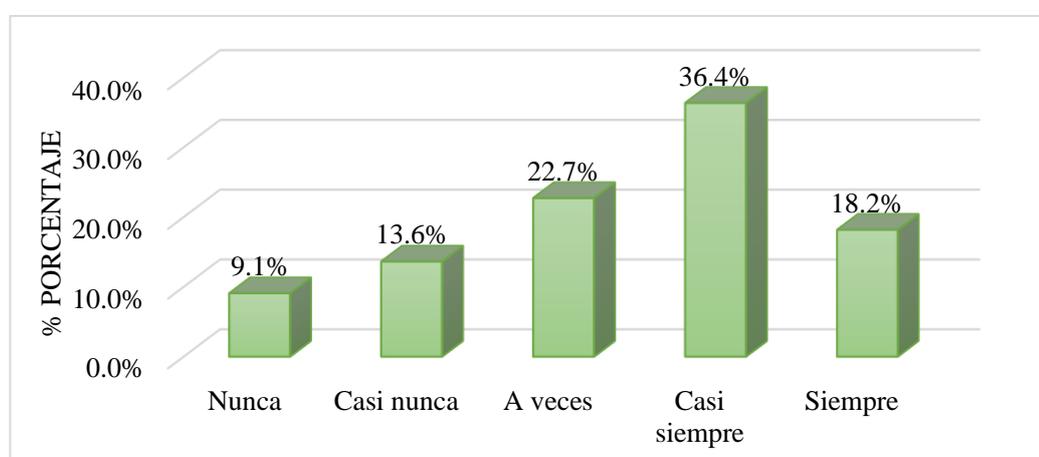


Figura 8. Agotamiento laboral que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, en relación al ítem 4, sobre si se siente agotado en el trabajo, en su mayoría con un 36.4 % indicaron “Casi siempre”, un 22.7 % indicó que “A veces”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 13.6 % indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que se sienten agotados en el trabajo debido a la sensación de pérdida o logro de no cumplir un objetivo determinado en su área de trabajo.

Tabla 9. Desmotivación que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

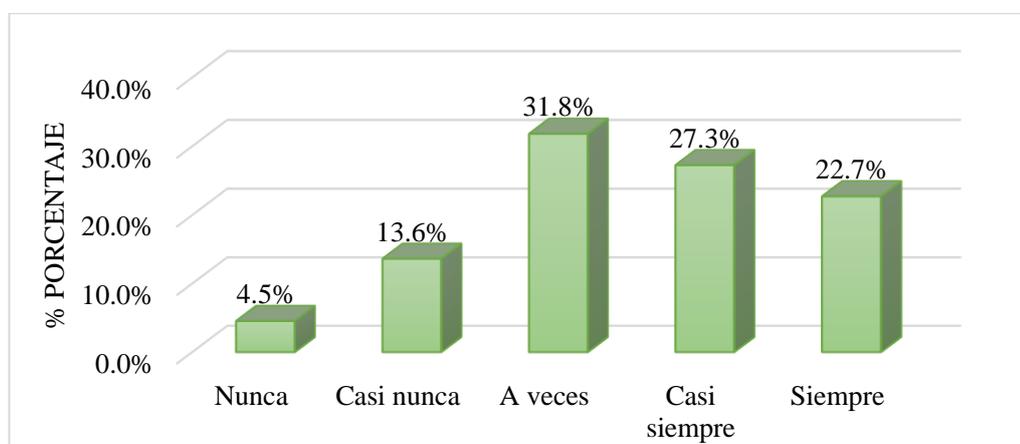


Figura 9. Desmotivación que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 5, sobre si sienten que reconocen su esfuerzo en el trabajo, en su mayoría con un 31.8 % respondieron “A veces”, un 27.3 % indicó que “Casi siempre”, el 22.7 % señaló “Siempre”, el 13.6 % indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que sienten que solo a veces reconocen su esfuerzo en el trabajo, ello indica que el personal no se siente valorado.

Dimensión: Cognitivo

Tabla 10. Dificultad de concentración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

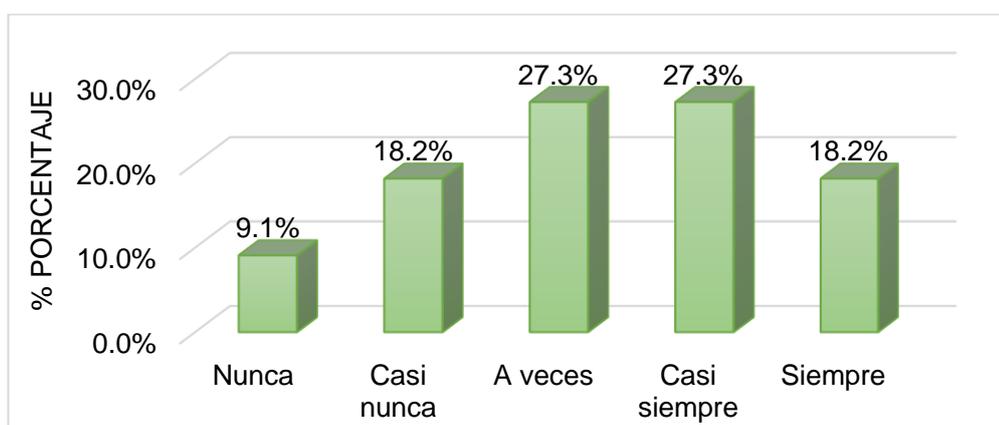


Figura 10. Dificultad de concentración que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura indican que los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, respecto al ítem 6 sobre si presenta dificultad para concentrarte, en su mayoría con un 27.3 % se encuentra en la escala “A veces” y “Casi siempre” un 18.2 % indicó que “Casi nunca” y “Siempre” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicaron que “Nunca” evidenciándose que son más los que presentan dificultad para concentrarse, ello indica que el personal tiene otras preocupaciones el cual dificulta sus labores y causa mayor estrés.

Tabla 11. Sensación de bloqueo mental que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	5	22.7%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

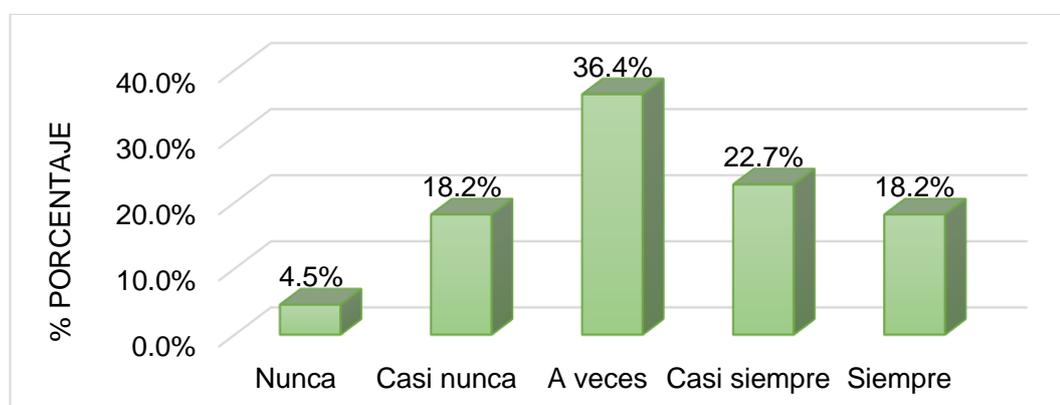


Figura 11. Sensación de bloqueo mental que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura en el ítem 7 se evidencia que los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, sobre si presenta sensación de bloqueo mental, en su mayoría con un 36.4 % respondieron “A veces”, un 22.7 % indicó que “Casi siempre”, el 18.2 % señalaron “Siempre” y “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que presentan sensaciones de bloqueo mental, ello indica que hay veces se les dificultad terminar o continuar con una idea genera que se sientan frustrados por eso es necesario que se trabaje en su relajación mental.

Tabla 12. Miedo de expresar sus ideas que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

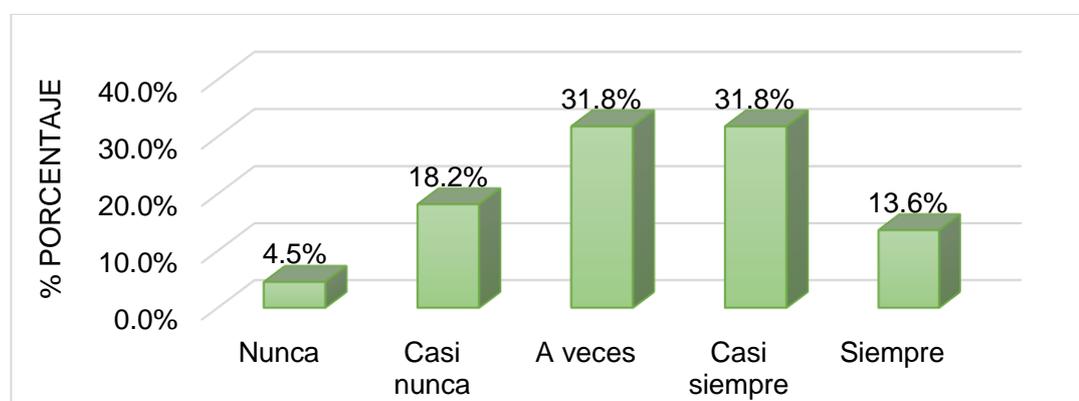


Figura 12. Miedo de expresar sus ideas que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, en relación al ítem 8, sobre si tiene miedo de expresar sus ideas, en su mayoría con un 31.8 % se encuentran en la escala “A veces” y “Casi siempre”, un 18.2 % indicó que “Casi nunca”, el 13.6 % señaló “Siempre” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que tiene miedo de expresar sus ideas, debido al temor de que sus ideas no sean las correctas lo cual genera falta de seguridad y confianza en el trabajador.

Tabla 13. Dificultad para tomar decisiones que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	7	31.8%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	2	9.1%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

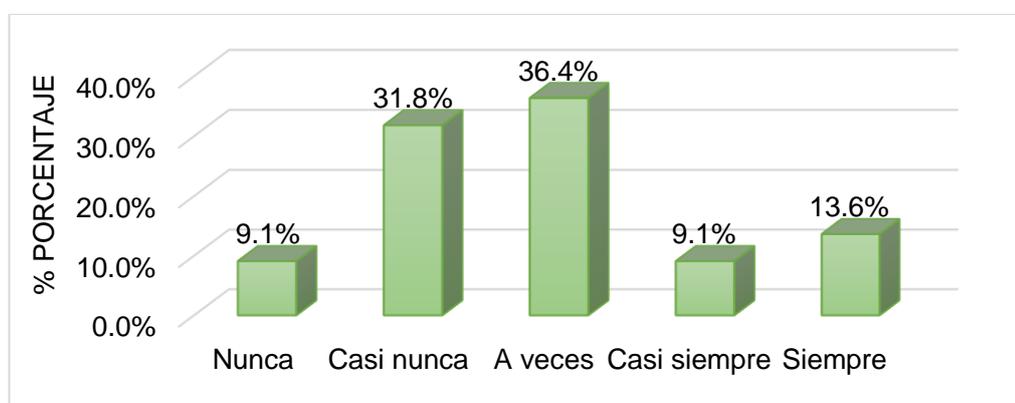


Figura 13. Dificultad para tomar decisiones que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, en relación al ítem 9, sobre si tiene dificultad para tomar decisiones, en su mayoría con un 36.4 % se encuentran en la escala “A veces”, el 31.8 % indican “Casi nunca” un 13.6 % indicó que “Siempre” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicaron que “Nunca” y “Casi siempre” evidenciándose que son más los enfermeros que a veces tienen dificultad para tomar decisiones, ello se debe a la presión y estrés que sienten en el trabajo el cual impide a que puedan decidir bajo presión.

Dimensión: Conductual

Tabla 14. Falta tiempo para realizar todas sus actividades que experimentan los profesionales de enfermería del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	4	18.2%
Casi nunca	6	27.3%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	2	9.1%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

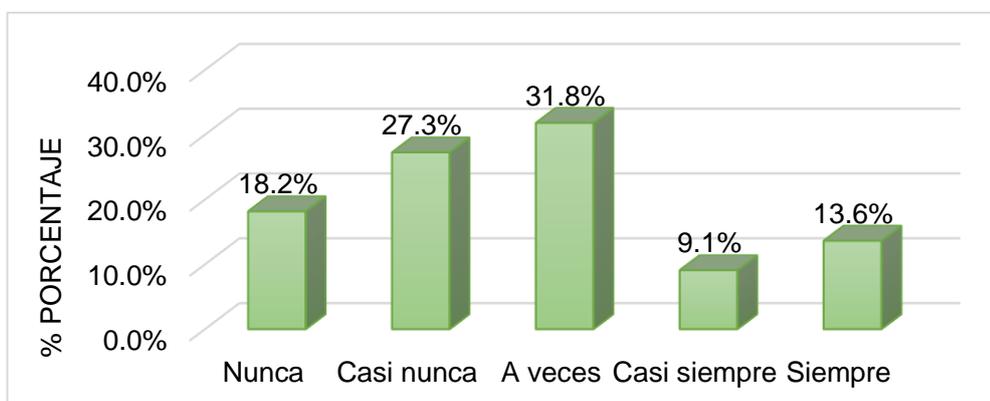


Figura 14. Falta tiempo para realizar todas sus actividades que experimentan los profesionales de enfermería del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura respecto al ítem indican que los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, respecto al ítem 10 sobre si siente que le falta tiempo para realizar todas sus actividades, en su mayoría con un 31.8 % respondieron “A veces”, el 27.3 % señaló “Casi nunca” un 18.2 % indicó que “Nunca”, el 13.6% señaló “Siempre” y el 9.1 % indicó que “Casi siempre” evidenciándose que son más los que sienten que a veces les falta tiempo para realizar todas sus actividades, dificultando el cumplimiento de sus actividades.

Tabla 15. Evitamiento o escapadas de determinadas situaciones y actividades por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

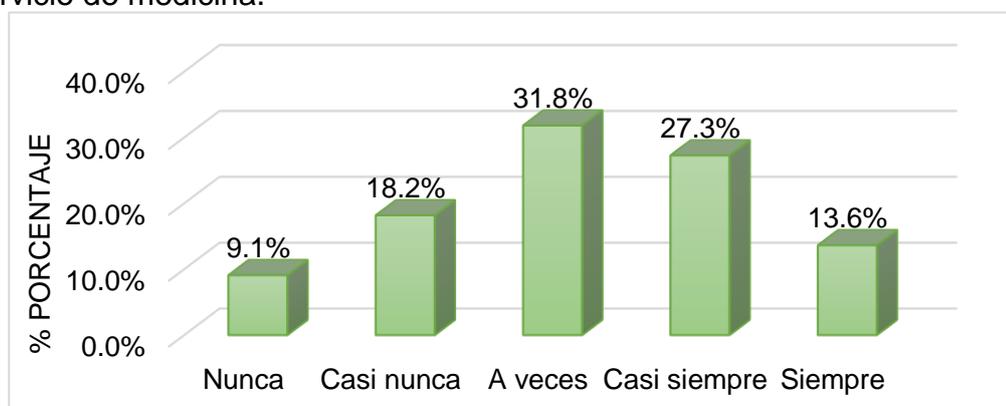


Figura 15. Evitamiento o escapadas de determinadas situaciones y actividades por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem, sobre si evitas o escapas de determinadas situaciones y actividades, en su mayoría con un 31.8 % indicó “A veces”, un 27.3 % indicó que “Casi siempre”, el 18.2 % señaló “Casi nunca”, el 13.6 % indicó “Siempre” y el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que no están lo suficientemente preparados o capacitados para hacer frente cualquier dificultad o situación que se pueda presentar en su área de trabajo.

Tabla 16. Miedo de cometer negligencias por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	4	18.2%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	6	27.3%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

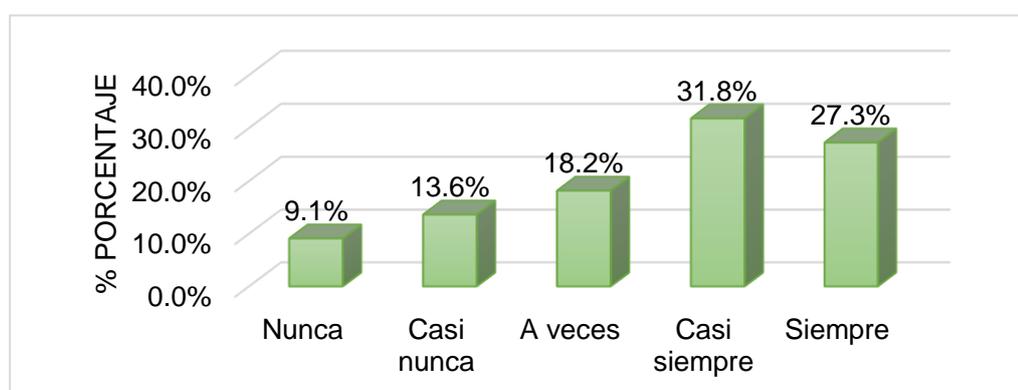


Figura 16. Miedo de cometer negligencias por parte de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 12, sobre si tiene miedo de cometer negligencias, en su mayoría con un 31.8 % indicaron “Casi siempre”, un 27.3 % indicó que “Siempre”, el 18.2 % señaló “A veces”, el 13.6 % indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que tienen miedo de cometer negligencias, ello indica que el personal busca realizar sus funciones de manera eficiente, evitando cometer cualquier error.

Tabla 17. Movimientos repetitivos que hacen los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	9	40.9%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

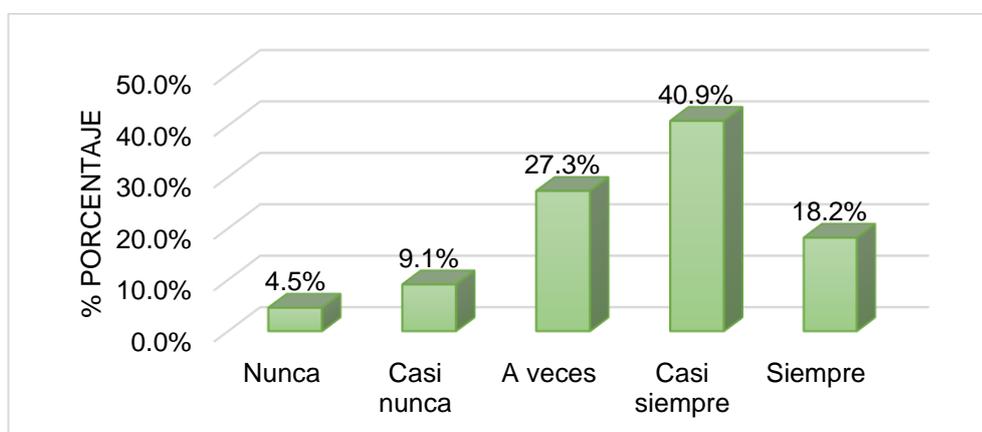


Figura 17. Movimientos repetitivos que hacen los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 13, sobre si hacen movimientos repetitivos, en su mayoría con un 40.9 % están en la escala “Casi siempre”, un 27.3 % indicó que “A veces”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 9.1 % indico “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que realizan movimientos continuos el cual genera que tenga sobrecarga y fatiga muscular, por ello es necesario que se realicen rotación de tareas y se brinde tiempos de descanso.

Dimensión: Fisiológica

Tabla 18. Jaquecas y dolores de cabeza que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

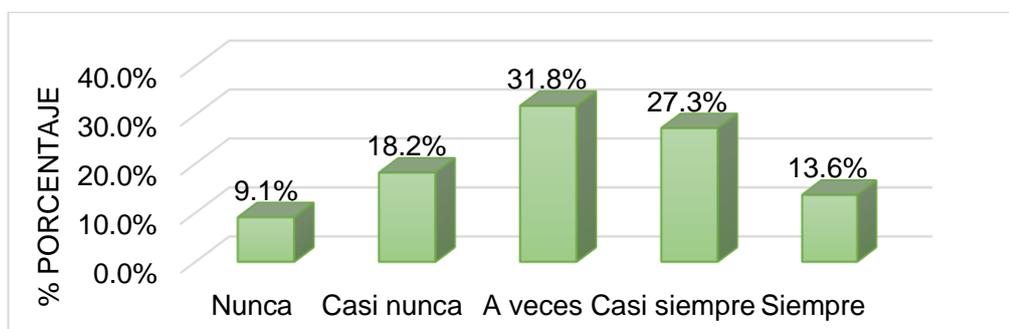


Figura 18. Jaquecas y dolores de cabeza que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura indican que los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, respecto al ítem 14 sobre si presenta frecuentes jaquecas y dolores de cabeza, en su mayoría con un 31.8% indicaron “A veces”, el 27.3% señaló “Casi nunca” un 18.2% indicó que “Casi Nunca”, el 13.6% señaló “Siempre” y el 9.1% indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que a veces presentan frecuentes jaquecas y dolores de cabeza, ello se debe a que no están relajados o se encuentran tensos en sus puestos de trabajo, por eso es necesario que se tomen descansos en la jornada laboral.

Tabla 19. Sensación de opresión o de tensión en la frente que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

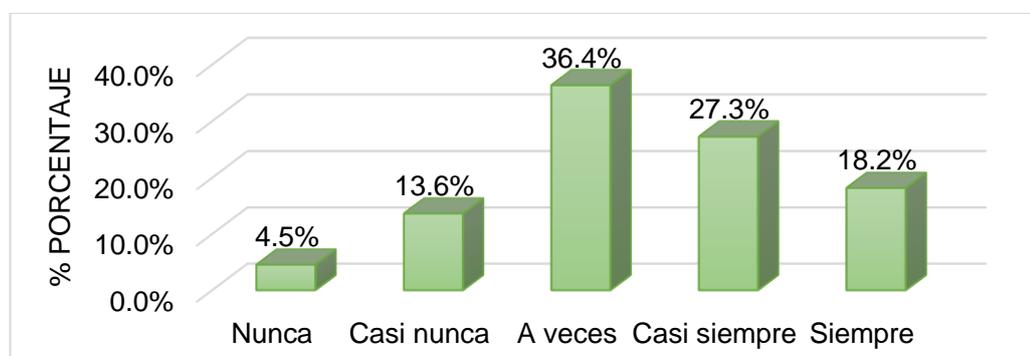


Figura 19. Sensación de opresión o de tensión en la frente que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura indican que los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco respecto al ítem 15, sobre si tiene la sensación de opresión o de tensión en la frente, en su mayoría con un 36.4 % están en la escala “A veces”, un 27.3 % indicó que “Casi siempre”, el 18.2 % señalaron “Siempre”, el 13.6 % indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que a veces tienen la sensación de opresión o de tensión en la frente.

Tabla 20. Sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	1	4.5%
A veces	9	40.9%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

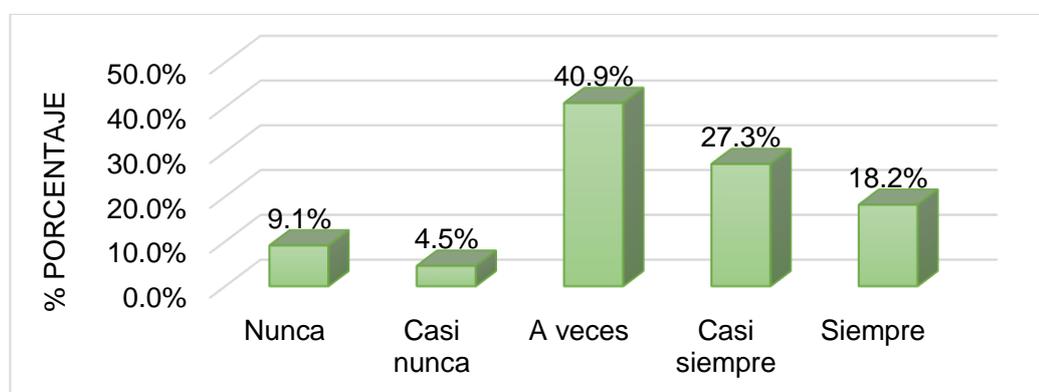


Figura 20. Sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 16, sobre si presenta sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello, en su mayoría con un 40.9 % respondieron “A veces”, un 27.3 % indicó que “Casi siempre”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 9.1 % indicó “Nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Casi nunca” evidenciándose que son más los que en ciertas ocasiones presentan la sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello.

Tabla 21. Temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

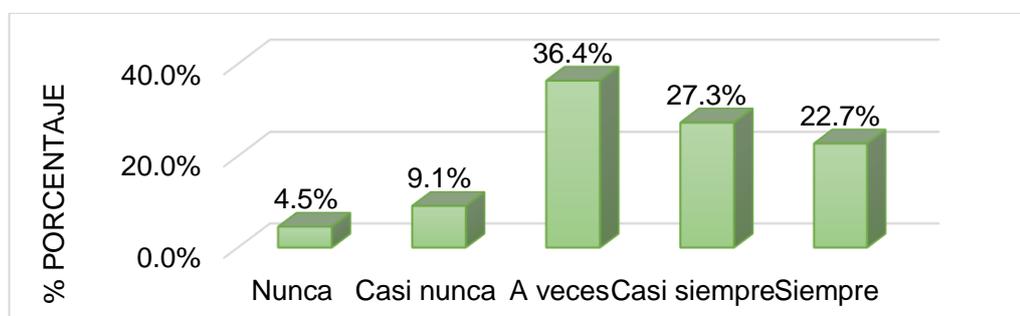


Figura 21. Temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 17, sobre si presenta temblores musculares como tics nerviosos o parpadeos, en su mayoría con un 36.4 % indican “A veces”, un 27.3 % indicó que “Casi siempre”, el 22.7 % señaló “Siempre”, el 9.1 % indico “Casi nunca” y el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que en ciertas ocasiones presentan temblores musculares como tics nerviosos ello se debe a que se encuentran estresados por la carga laboral que tienen, por eso es necesario que el personal de salud se realice chequeos médicos.

Tabla 22. Trabajo excesivo que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

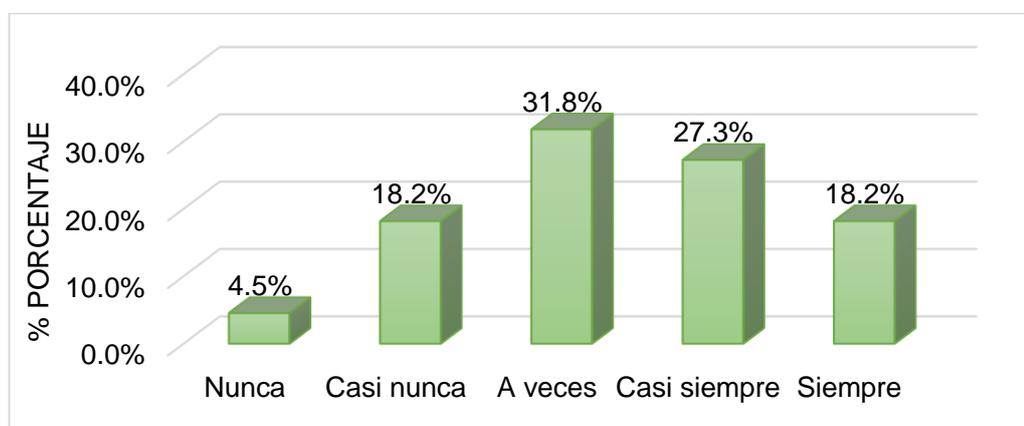


Figura 22. Trabajo excesivo que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 18, sienten que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades que realiza, en su mayoría con un 31.8% indicaron “A veces”, un 27.3% indicó que “Casi siempre”, el 18.2% señalaron “Siempre”, y “Casi nunca” y el 4.5% indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que sienten que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades.

Tabla 23. Alteración de salud, estado de ánimo y horarios de sueño que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	5	22.7%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

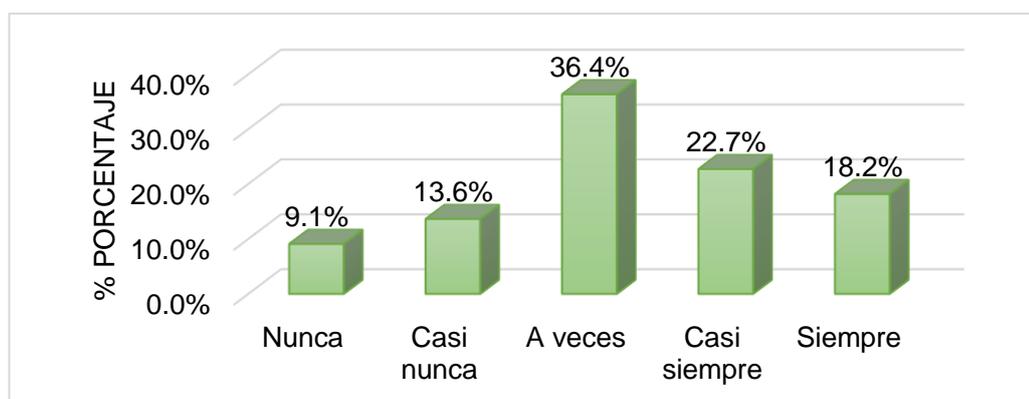


Figura 23. Alteración de salud, estado de ánimo y horarios de sueño que experimentan los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 19, sienten que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño, en su mayoría con un 36.4 % están en la escala “A veces”, un 22.7 % indicó que “Casi siempre”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 13.6% indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que en ciertas ocasiones no se sienten bien con su trabajo.

Tabla 24. Sensación de cansancio extremo o agotamiento que experimentan los profesionales de enfermería del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

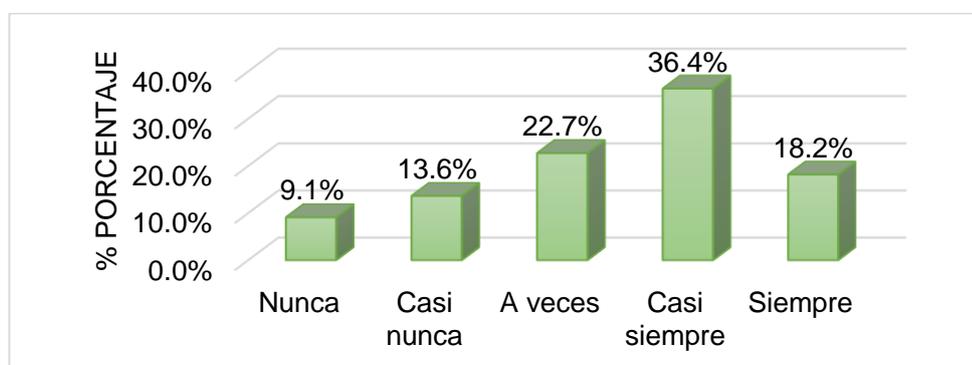


Figura 24. Sensación de cansancio extremo o agotamiento que experimentan los profesionales de enfermería del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

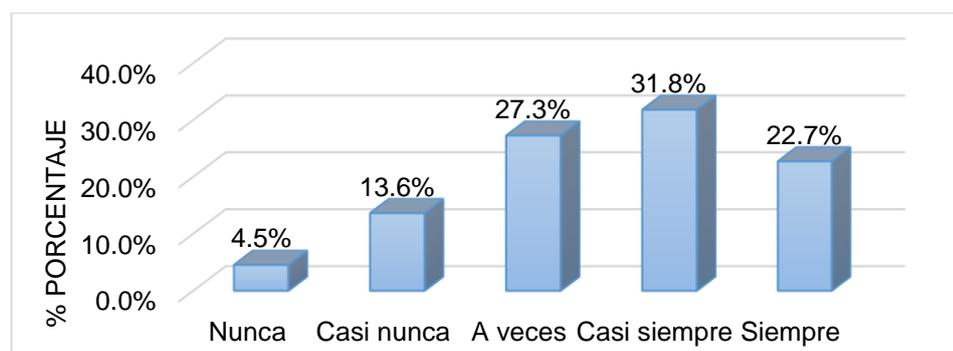
Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 20, siente que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño, en su mayoría con un 36.4 % están en la escala “Casi siempre”, un 22.7 % indicó que “A veces”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 13.6% indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que tienen sensación de cansancio extremo, ello se debe a que se encuentran estresados debido a la carga laboral que tienen por eso es recomendable que haya un horario determinado.

VD: Capacidad de liderazgo**Dimensión: Toma de decisiones****Tabla 25.** Participación activa de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

**Figura 25.** Participación activa de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 1 sobre si existe la participación activa del personal de salud, en su mayoría con un 31.8% indicó “Casi siempre”, el 27.3% señaló “A veces”, un 22.7% indicó que “Siempre”, el 13.6% señaló “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5% indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que buscan relacionarse e integrarse con sus colegas, lo cual facilita su participación.

Tabla 26. Estrategias con respecto al tiempo para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	5	22.7%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

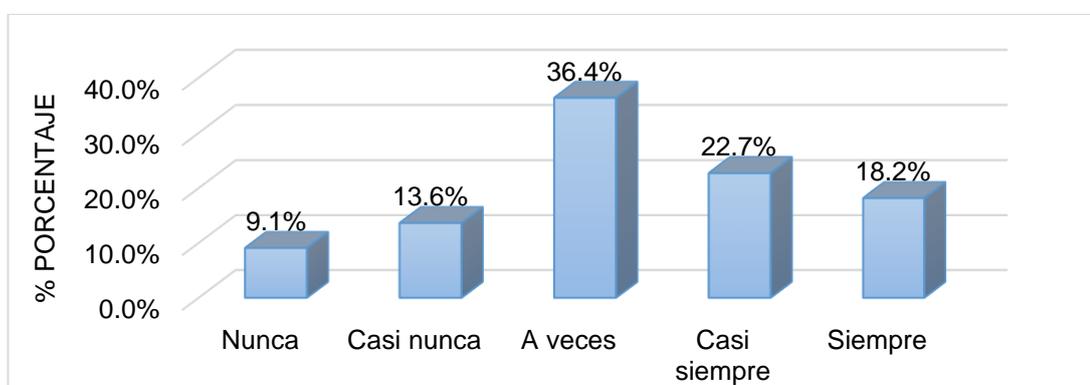


Figura 26. Estrategias con respecto al tiempo para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 2, sobre si se emplea un tiempo determinado para la toma de decisiones, en su mayoría con un 36.4 % indicó “A veces”, un 22.7 % indicó que “Casi siempre”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 13.6 % indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que consideran que si emplean un tiempo determinado para la toma de decisiones.

Tabla 27. Estrategias con respecto a la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

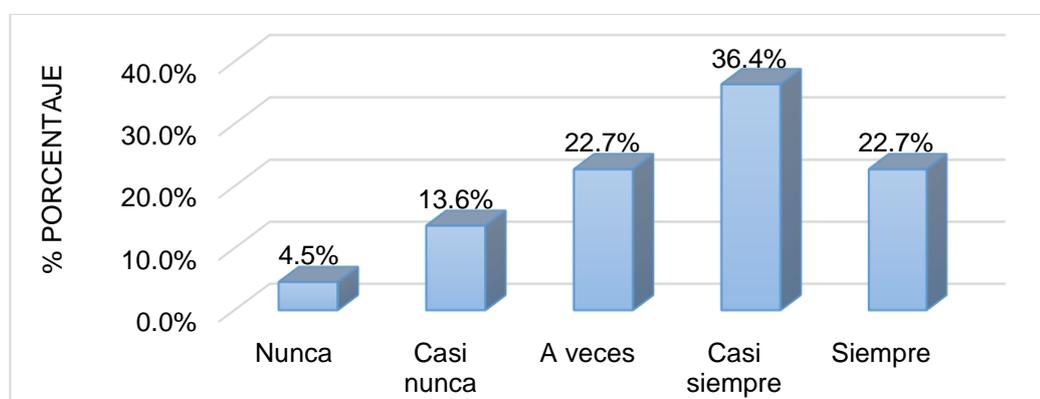


Figura 27. Estrategias con respecto a la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 3, sobre si la toma de decisiones influye en los demás, en su mayoría con un 31.8 % señalaron “Casi siempre”, un 22.7 % indicó que “A veces”, el 18.2 % señalaron “Siempre” y “Casi nunca”, y en porcentaje minoritario el 9.1% indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que consideran que la toma de decisiones influyen en los demás, y llegar a un acuerdo con las demás personas fomenta la motivación y participación del personal.

Tabla 28. Toma de decisiones basada en objetivos de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	3	13.6%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	1	4.5%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

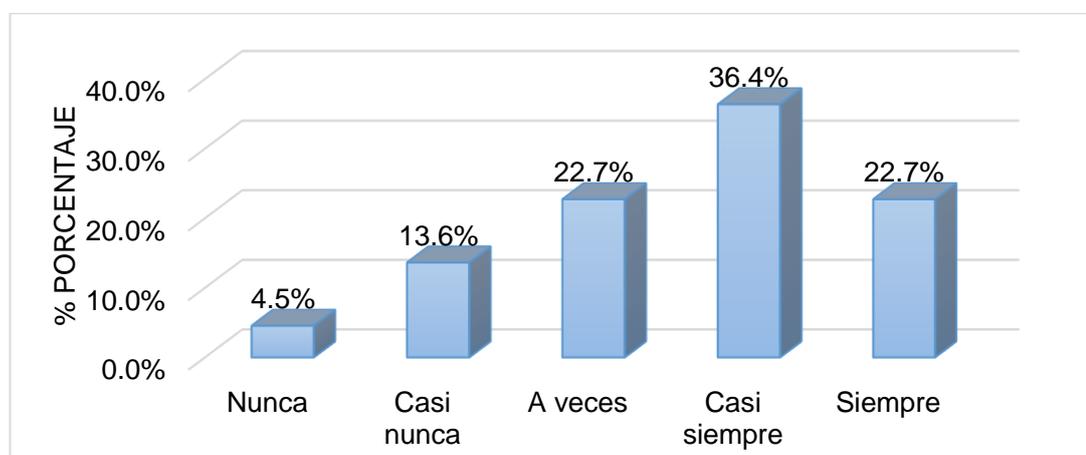


Figura 28. Toma de decisiones basada en objetivos de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 4, sobre si las decisiones tomadas se basan en los objetivos trazados, en su mayoría con un 36.4% indicaron “Casi siempre”, un 27.3% indicó que “A veces”, el 18.2% señaló “Casi nunca”, el 13.6 % indicó “Nunca” y el 4.5% indicó que “Siempre” evidenciándose que son más los que consideran que las decisiones tomadas se basan en los objetivos trazados, ello proporciona mayor motivación al personal y permite el desarrollo de los planes de acción.

Tabla 29. Tácticas con respecto a la consecuencia de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	9	40.9%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

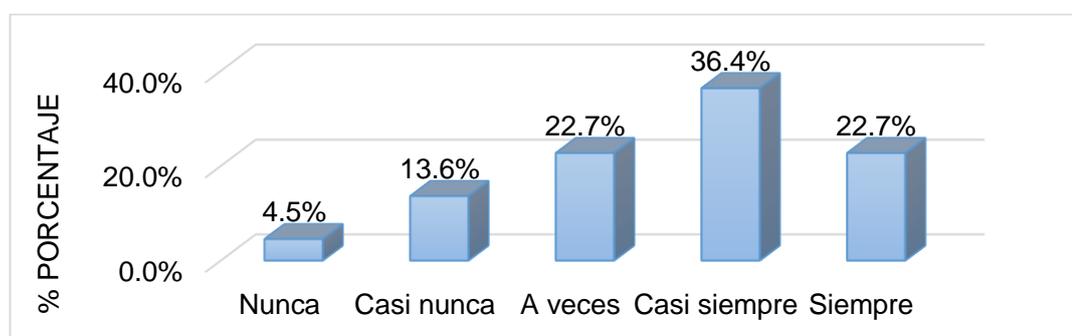


Figura 29. Tácticas con respecto a la consecuencia de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 5, sobre si considera las consecuencias de cada decisión tomada, en su mayoría con un 40.9 % están en la escala “A veces”, un 27.3 % indicó que “Casi siempre”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 9.1 % indicó “Casi nunca” y el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que solo a veces tienen en consideración las consecuencias de cada decisión tomada, ello indica que no está lo suficientemente preparado para afrontar cualquier situación.

Tabla 30. Tácticas con respecto al cumplimiento de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	3	13.6%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

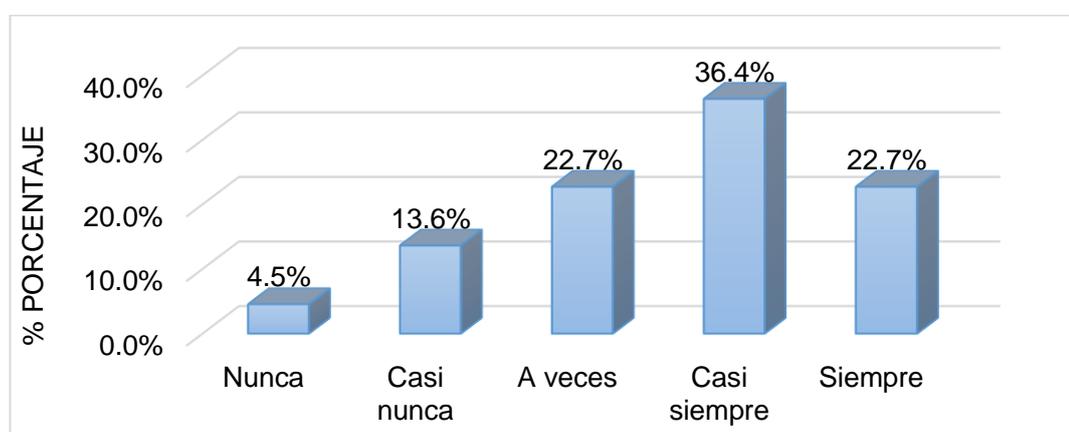


Figura 30. Tácticas con respecto al cumplimiento de la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 6, sobre si existe el cumplimiento de las decisiones tomadas, en su mayoría con un 31.8 % indicó “Casi siempre”, el 27.3 % señaló “A veces”, un 18.2 % indicó que “Casi nunca”, el 13.6 % señaló “Siempre” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que afirman que si existe el cumplimiento de las decisiones tomadas.

Tabla 31. Decisiones operativas con respecto a nuevas alternativas para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	9	40.9%
Siempre	2	9.1%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

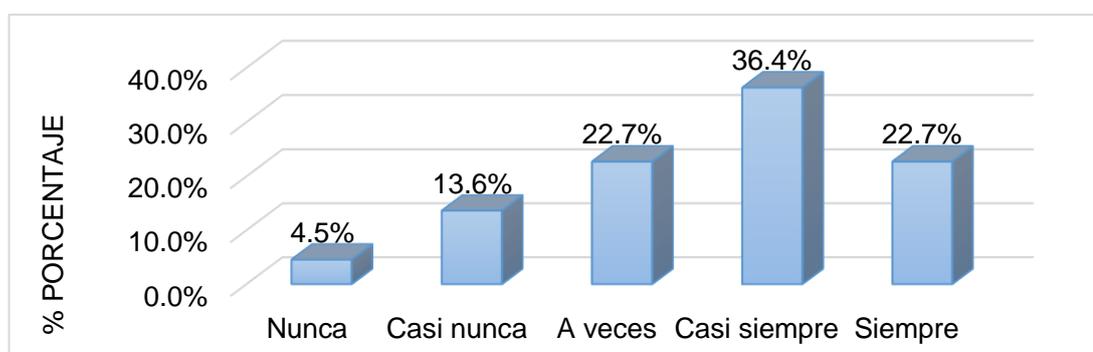


Figura 31. Decisiones operativas con respecto a nuevas alternativas para la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 7, sobre si se busca nuevas alternativas para la mejor toma de decisiones, en su mayoría con un 40.9% indicó “Casi siempre”, un 31.8 % indicó que “A veces”, el 13.6% señaló “Casi nunca”, el 9.1% indico “Siempre” y el 4.5% indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que si buscan nuevas alternativas para la toma de decisiones, ello indica que el personal de salud participa activamente para solucionar cualquier problema o situación.

Tabla 32. Decisiones operativas teniendo en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

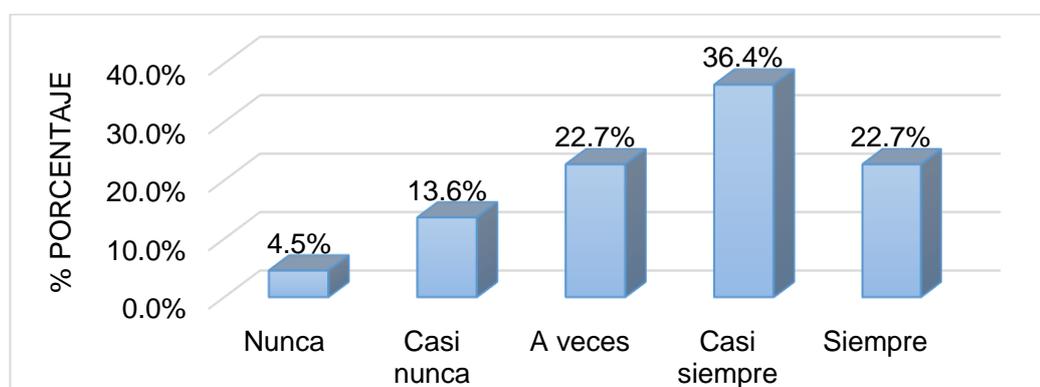


Figura 32. Decisiones operativas teniendo en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 8, sobre si se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones, en su mayoría con un 31.8 % están en la escala “Casi siempre”, un 27.3 % indicó que “A veces”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 13.6 % indicó “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que consideran que si se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones.

Tabla 33. Decisiones operativas con respecto al efecto del análisis en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	7	31.8%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

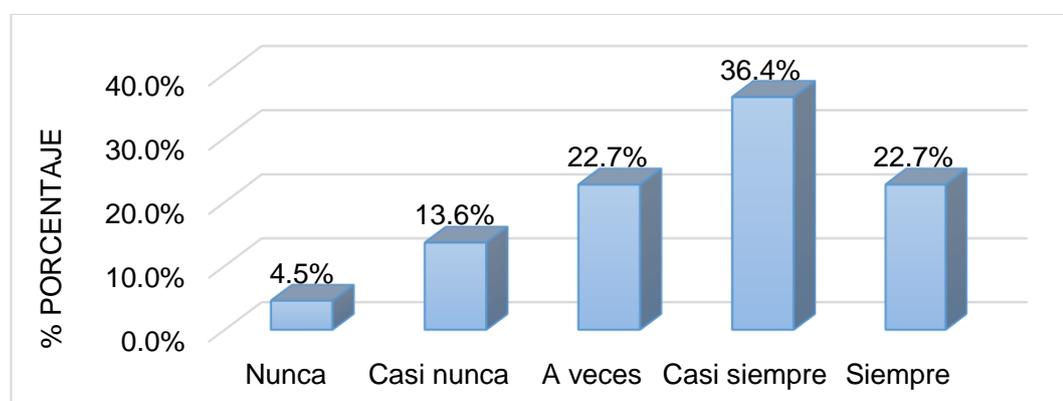


Figura 33. Decisiones operativas con respecto al efecto del análisis en la toma de decisiones de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 9, sobre si se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión, en su mayoría con un 36.4 % están en la escala “Casi siempre”, un 31.8 % indicó que “A veces”, el 18.2 % señaló “Siempre”, el 9.1 % indicó “Casi nunca” y el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que consideran que si se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión.

Tabla 34. Aceptación de los resultados de las decisiones tomadas de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

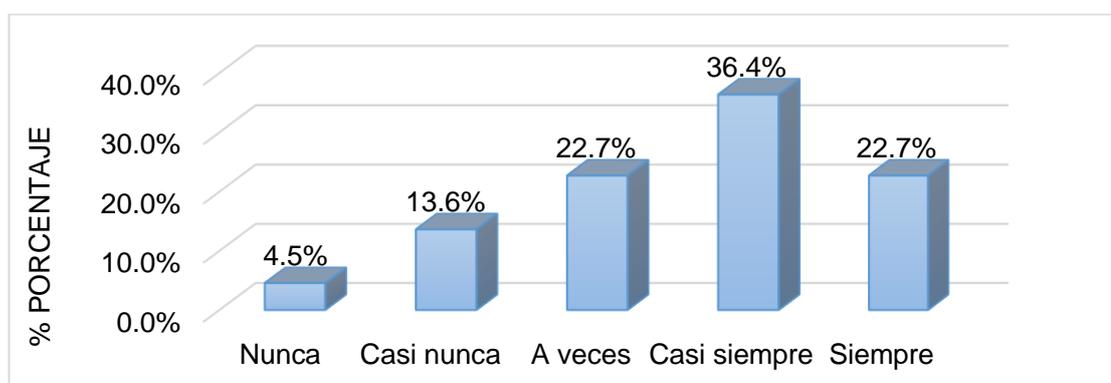


Figura 34. Aceptación de los resultados de las decisiones tomadas de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 10, sobre si se aceptan los resultados de las decisiones tomadas, en su mayoría con un 36.4% indicó “Casi siempre”, un 27.3% indicó que “A veces”, el 18.2% señaló “Siempre”, el 13.6 % indico “Casi nunca” y el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que aceptan los resultados de la toma de decisiones, ello indica que se enfocan en la búsqueda de la productividad de la empresa en la que laboran ya que saben aceptar ayuda ante una situación.

Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla 35. Productividad de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	4	18.2%
Casi siempre	5	22.7%
Siempre	8	36.4%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

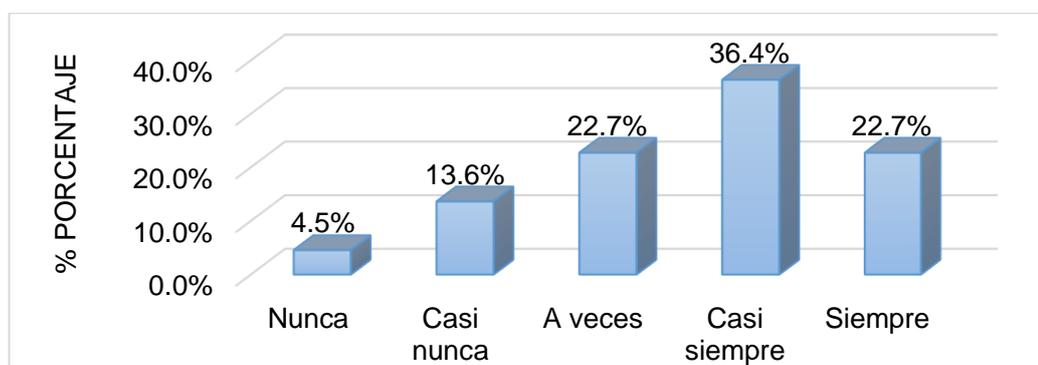


Figura 35. Productividad de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 11, sobre si su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo, en su mayoría con un 36.4 % indicó “Siempre”, el 22.7 % señaló “Casi siempre”, un 18.2 % indicó que “A veces”, el 13.6 % señaló “Casi nunca” y el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que consideran que su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo, ello indica que se sienten más motivados a realizar sus funciones si trabajan con sus colegas.

Tabla 36. Complementariedad con respecto a si piden ayuda a su equipo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	7	31.8%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

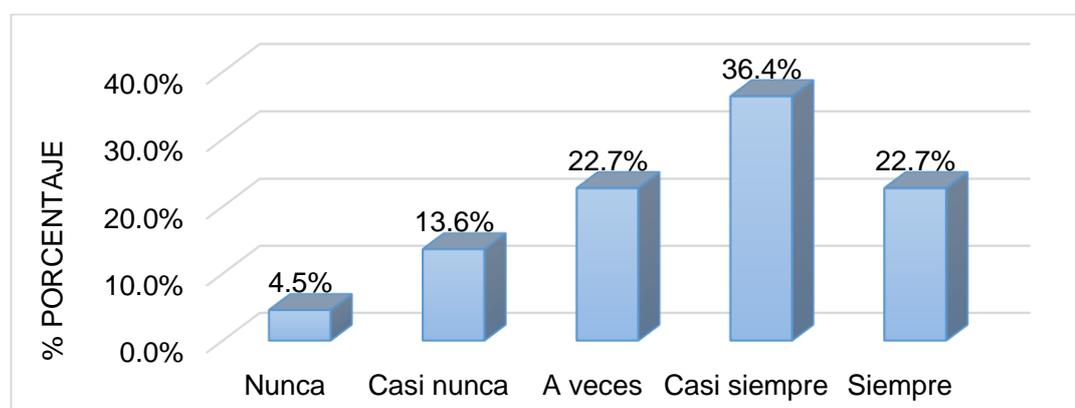


Figura 36. Complementariedad con respecto a si piden ayuda a su equipo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 12, sobre si pide ayuda a su equipo cuando lo requiere, en su mayoría con un 31.8 % están en la escala “Siempre”, el 27.3 % señalaron “Casi siempre” y “A veces”, el 9.1 % indico “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que si piden ayuda a su equipo cuando lo requieren.

Tabla 37. Comunicación con respecto a la información de las actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	8	36.4%
Casi siempre	6	27.3%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

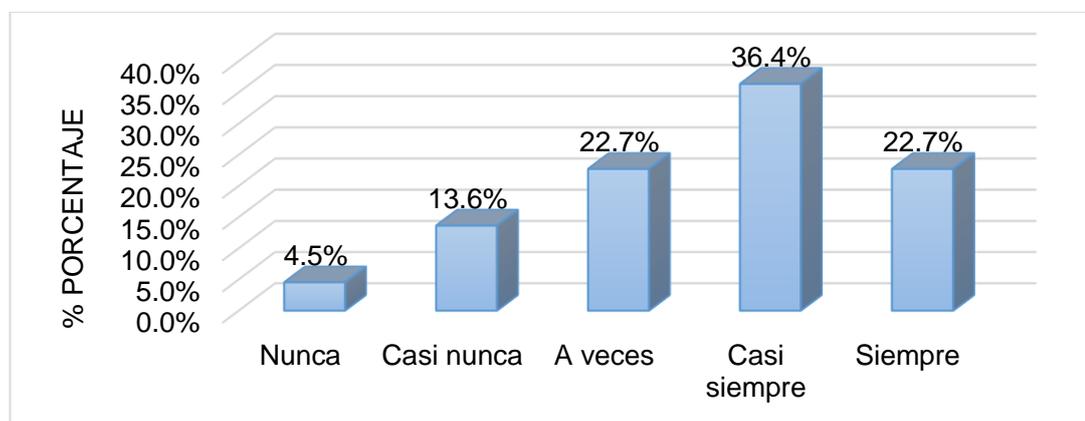


Figura 37. Comunicación con respecto a la información de las actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 13, sobre si recibe información de las actividades por parte de su jefa, en su mayoría con un 36.4 % indicó “A veces”, el 27.3 % señaló “Casi siempre”, el 22.7 % indicó “Siempre”, el 9.1 % indicó “Casi nunca” y el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que afirman que solo a veces reciben información de las actividades por parte de su jefa.

Tabla 38. Comunicación con respecto a desacuerdos, ideas y sugerencias de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

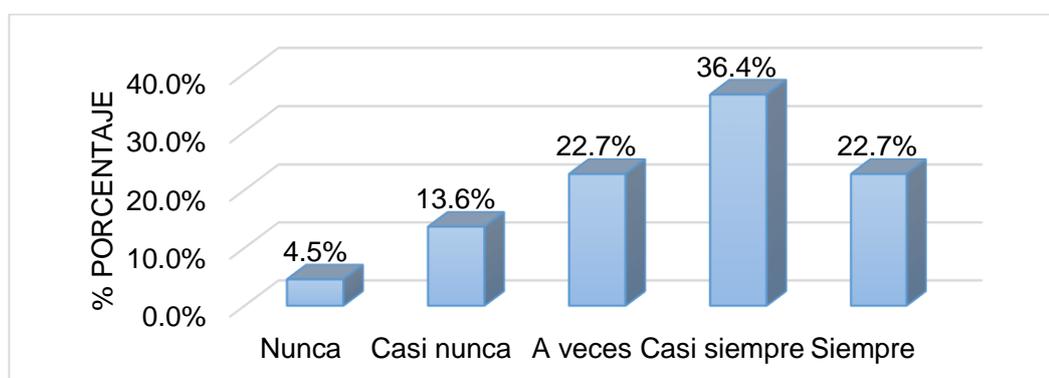


Figura 38. Comunicación con respecto a desacuerdos, ideas y sugerencias de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 14, sobre si comunica sus desacuerdos, ideas y sugerencias a su jefe inmediato, en su mayoría con un 31.8 % están en la escala “Casi siempre”, el 22.7 % señalaron “A veces” y “Siempre”, el 13.6 % indico “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que si comunican sus desacuerdos, ideas y sugerencia a sus jefe inmediato.

Tabla 39. Coordinación con respecto a delegar tareas y actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	6	27.3%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

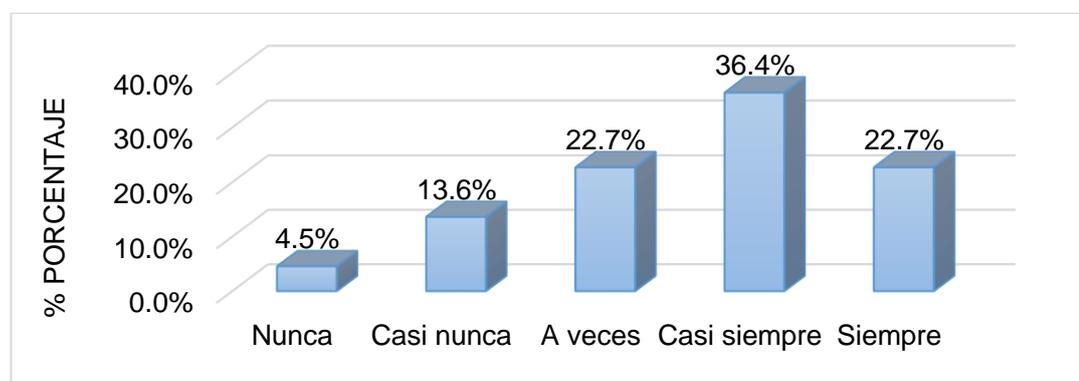


Figura 39. Coordinación con respecto a delegar tareas y actividades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 15, sobre si es capaz de coordinar y delegar tareas y actividades, en su mayoría con un 36.4 % indicó “Casi siempre”, el 27.3 % señaló “A veces”, el 22.7 % indicó “Siempre”, el 9.1 % indicó “Casi nunca” el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que pueden coordinar y delegar tareas y actividades, y está preparado para asumir el rol de líder.

Tabla 40. Proponen innovaciones en el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	6	27.3%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

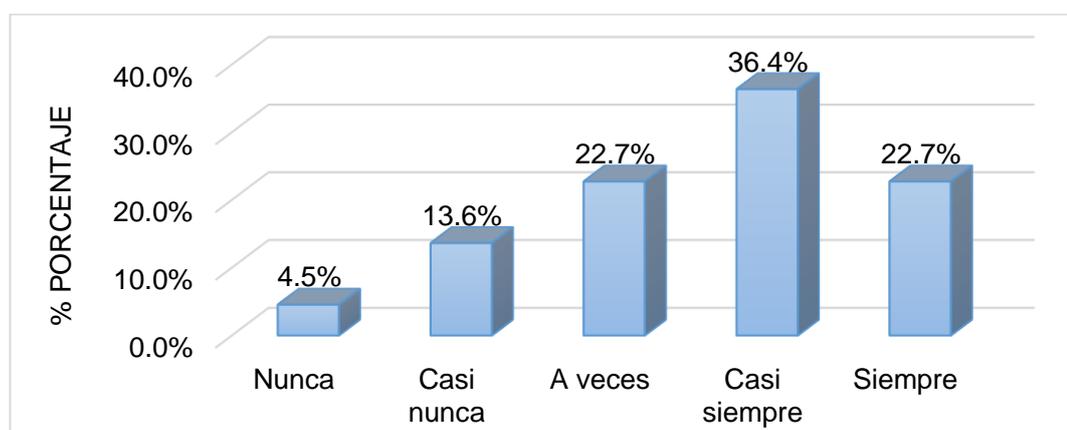


Figura 40. Proponen innovaciones en el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 16, sobre si propone innovaciones en el trabajo y en su equipo, en su mayoría con un 36.4 % están en la escala “Casi siempre”, el 27.3 % señalaron “Siempre”, un 22.7 % indicó que “A veces”, el 9.1 % señaló “Casi nunca” y en porcentaje minoritario el 4.5 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que proponen innovaciones en el trabajo y en su equipo.

Tabla 41. Confianza en sus compañeros de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	3	13.6%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	6	27.3%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

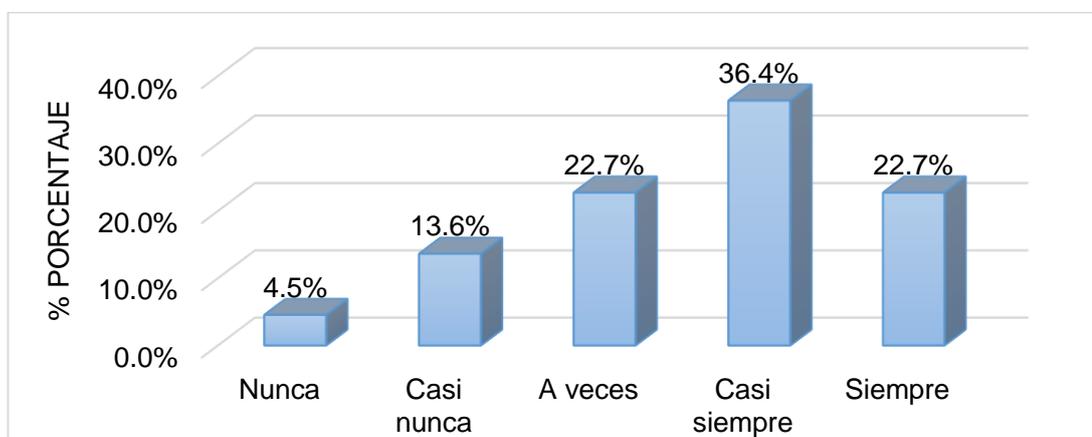


Figura 41. Confianza en sus compañeros de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 17, sobre si tiene confianza con sus compañeros de trabajo, en su mayoría con un 31.8 % están en la escala “Casi siempre”, el 27.3 % señalaron “Siempre”, 18.2% indicaron “Casi nunca”, el 13.6 % indicaron “A veces” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que confían en sus compañeros de trabajo, ello indica que trabajan de manera conjunta, óptima y eficiente.

Tabla 42. Confianza de los compañeros en los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	4	18.2%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	7	31.8%
Siempre	4	18.2%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

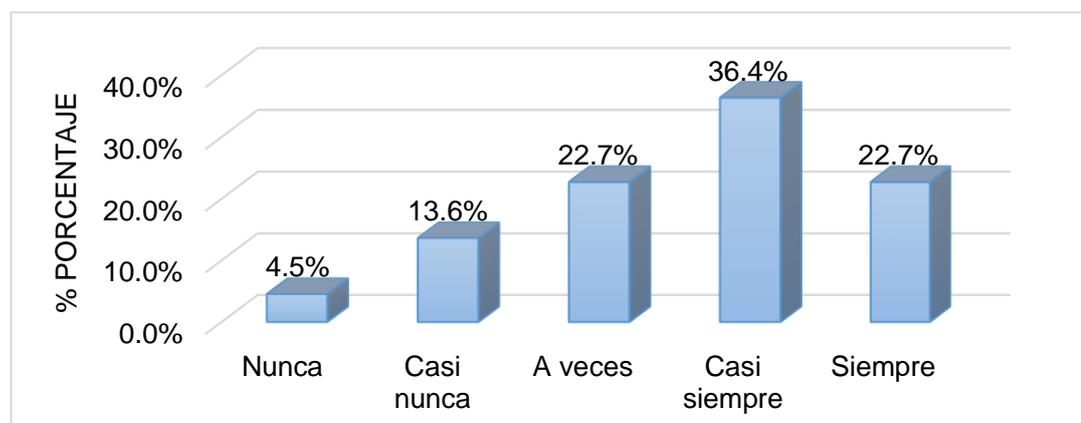


Figura 42. Confianza de los compañeros en los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 18, sobre si sus compañeros de trabajo confían en ti, en su mayoría con un 31.8 % están en la escala “Casi siempre”, el 22.7 % señalaron “A veces”, el 18.2% indicaron “Casi nunca” y “Siempre” y en porcentaje minoritario el 9.1 % indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los enfermeros que afirman que sus compañeros de trabajo confían unos en otros.

Tabla 43. Compromiso con el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	2	9.1%
Casi nunca	2	9.1%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

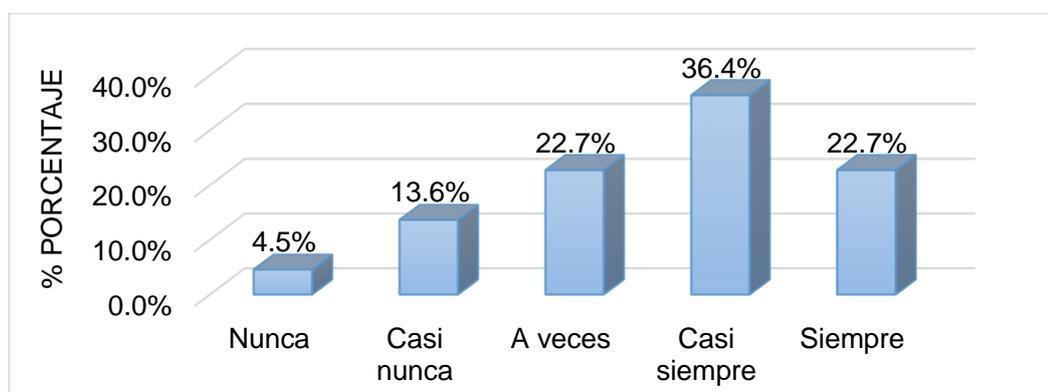


Figura 43. Compromiso con el trabajo de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco en relación al ítem 19, sobre si se compromete con el trabajo reconociendo sus habilidades para resolver problemas, en su mayoría con un 36.4% respondió “Casi siempre”, el 27.3% señalaron “Siempre” y “A veces” y en porcentaje minoritario el 9.1% indicaron que “Nunca” y “Casi nunca” evidenciándose que son más los que se comprometen con el trabajo y reconocen sus habilidades para resolver problemas, ello indica que tiene las actitudes y habilidades para ser líderes.

Tabla 44. Compromiso para mejorar sus actitudes y habilidades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Escala Likert	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Nunca	1	4.5%
Casi nunca	3	13.6%
A veces	5	22.7%
Casi siempre	8	36.4%
Siempre	5	22.7%
Total	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

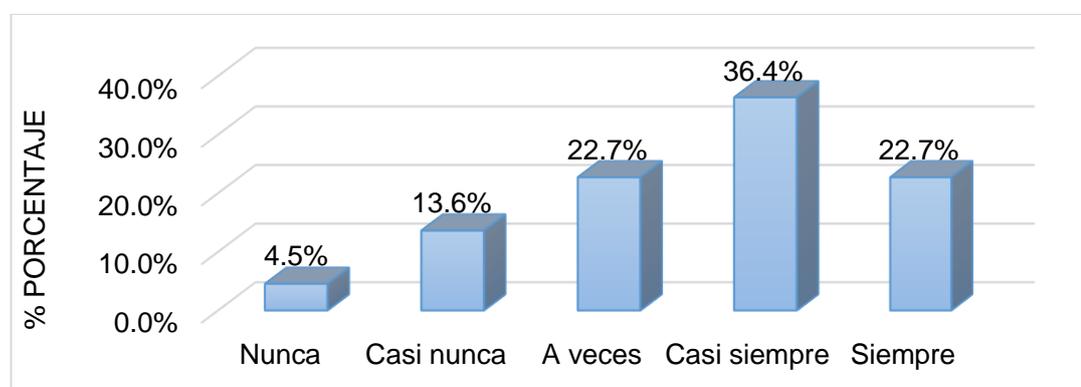


Figura 44. Compromiso para mejorar sus actitudes y habilidades de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del “Hospital Hermilio Valdizán Medrano”.

Fuente: Aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería del servicio de medicina.

Interpretación: La información presentada en la tabla y figura revela los hallazgos sobre la percepción de los profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano en relación al ítem 20, sobre si se compromete con mejorar sus actitudes y habilidades diariamente, en su mayoría con un 36.4% indicó “Casi siempre”, el 22.7% señalaron “Siempre” y “A veces”, el 13.6% indico “Casi nunca” y el 4.5% indicó que “Nunca” evidenciándose que son más los que se comprometen en mejorar sus actitudes y habilidades diariamente, ello indica que buscan ser mejores profesionales en el día a día.

4.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

4.2.1 Determinación del comportamiento paramétrico

Hi: Los datos analizados no siguen una Distribución Normal

Ho: Los datos analizados siguen una Distribución Normal

Tabla 45. Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE_1	,899	22	,007
VARIABLE_2	,850	22	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota:

Si $p > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula.

Si $p < 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera Significativa.

Si $p < 0.01$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera Altamente significativa.

Interpretación: En la Tabla se evidencia la prueba no paramétrica de Shapiro-Wilk debido a que la muestra fue de 22 trabajadores, se evidencia una significancia menor a 0.05 para ambas variables, por la cual se concluye que los datos tienen un comportamiento no paramétrico. Por ello se opta por hacer uso de la prueba de Rho de Spearman.

4.2.2 Contrastación de hipótesis general

Hi1: El estrés laboral influye en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Ho1: El estrés laboral no influye en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Tabla 46. Correlaciones de Rho de Spearman entre la variable estrés laboral y la variable capacidad de liderazgo

			Estrés laboral	Capacidad de liderazgo
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,904**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Capacidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	-,904**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Interpretación: La prueba de correlación de Rho de Spearman indica que existe una relación significativa entre las variables "estrés laboral" y "capacidad de liderazgo" en el personal de enfermería del servicio de medicina, ya que el valor obtenido para el p es de 0,000, que es menor que 0,05, lo que indica una correlación estadísticamente significativa. Esto implica que existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa de que el estrés laboral influye en la capacidad de liderazgo. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es de -0,904. Esta medida indica una correlación negativa muy fuerte entre el estrés laboral y la capacidad de liderazgo. En otras palabras, a medida que aumenta el nivel de estrés laboral, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería. Estos resultados respaldan la hipótesis general planteada, lo que implica que "El estrés laboral influye en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022". Estos resultados destacan la importancia de abordar y gestionar el estrés laboral para promover un liderazgo efectivo en el entorno de la atención médica.

4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 1

Hi2: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Ho2: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Tabla 47. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión emocional y la variable capacidad de liderazgo

			Emocional	Capacidad de liderazgo
Rho de Spearman	Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	-,811**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
Capacidad de liderazgo	Capacidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	-,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Interpretación: La prueba de correlación de Rho de Spearman muestra que hay una relación significativa entre la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. El valor obtenido para el p es de 0,000, que es menor que 0,05, lo que indica una correlación estadísticamente significativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alterna de que existe una influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo. El coeficiente de correlación de Spearman es de -0,811. Esta medida de correlación negativa indica que existe una correlación negativa muy fuerte entre la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo. En otras palabras, a medida que aumenta el estrés laboral en la dimensión emocional, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería. Estos resultados respaldan la hipótesis específica 1 planteada, que postula

que “Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio”.

4.2.4 *Contrastación de la hipótesis específica 2*

Hi3: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Ho3: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Tabla 48. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión cognitivo y la variable capacidad de liderazgo

			Cognitivo	Capacidad de liderazgo
Rho de Spearman	Cognitivo	Coeficiente de correlación	1,000	-,817**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Capacidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	-,817**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Interpretación: La prueba de correlación de Rho de Spearman muestra que hay una relación significativa entre la dimensión cognitiva y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. El valor obtenido para el p es de 0,000, que es menor que 0,05, lo que indica una correlación estadísticamente significativa. Esto implica que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa de que existe una influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitiva y la capacidad de liderazgo. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de -0,817 lo cual indica una correlación negativa muy fuerte entre el estrés laboral en la dimensión cognitiva y la capacidad de liderazgo. En otras palabras, a medida que aumenta el estrés laboral en la dimensión cognitiva, la capacidad de

liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería. Estos resultados respaldan la hipótesis específica 2 planteada, lo que indica que “Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio”.

4.2.5 *Contrastación de la hipótesis específica 3*

Hi4: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Ho4: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Tabla 49. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión conductual y la variable capacidad de liderazgo

			Conductual	Capacidad de liderazgo
Rho de Spearman	Conductual	Coeficiente de correlación	1,000	-,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Capacidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	-,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Interpretación: La prueba de correlación de Rho de Spearman muestra que hay una relación significativa entre la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. El valor obtenido para el p es de 0,000, que es menor que 0,05, lo que indica una correlación estadísticamente significativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa de que existe una influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de -0,819 lo cual indica una correlación negativa muy fuerte entre el estrés laboral en la

dimensión conductual y la capacidad de liderazgo. En otras palabras, a medida que aumenta el estrés laboral en la dimensión conductual, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería.

Estos resultados respaldan la hipótesis específica 3 planteada, lo que indica que “Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio”. Estos resultados demuestran que cuanto menor sea el estrés que genere cambios en la conducta de los trabajadores mayor será la capacidad de liderazgo, y viceversa.

4.2.6 *Contrastación de la hipótesis específica 4*

Hi5: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión Fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Ho5: No existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión Fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.

Tabla 50. Correlaciones de Rho de Spearman entre la dimensión fisiológica y la variable capacidad de liderazgo

			Fisiológica	Capacidad de liderazgo
Rho de Spearman	Fisiológica	Coefficiente de correlación	1,000	-,869**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
Capacidad de liderazgo	Capacidad de liderazgo	Coefficiente de correlación	-,869**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

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

Interpretación: La prueba de correlación de Rho de Spearman muestra que hay una relación significativa entre la dimensión fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería. El valor obtenido para el p es de 0,000, que es menor que 0,05, lo que indica una correlación estadísticamente

significativa. Esto significa que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alterna. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de $-0,869$ lo cual indica una correlación negativa muy fuerte entre el estrés laboral en la dimensión fisiológica y la capacidad de liderazgo. En otras palabras, a medida que aumenta el estrés laboral en la dimensión fisiológica, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería. Estos resultados respaldan la hipótesis específica planteada, que indica que “Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión fisiológica y la capacidad de liderazgo”. Estos resultados demuestran que cuanto menor sea el estrés que afecte cambios físicos en el cuerpo u otras reacciones que no permitan que el personal tenga una vida sana y se sienta bien, mayor será su capacidad de liderazgo, y viceversa.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

Posterior a cada resultado obtenido se determina respecto a la hipótesis general de esta tesis que se acepte hipótesis alterna, es decir, “El estrés laboral influye en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022”. Ya que, tras un análisis riguroso de los datos recopilados, se ha identificado una correlación negativa muy fuerte entre las variables en cuestión, representada por un valor de Rho igual a -0.904 , con un nivel de significancia estadística de $p=0.000$. Este resultado respalda la idea de que a medida que el nivel de estrés laboral experimentado por el personal de enfermería aumenta, su capacidad de liderazgo tiende a disminuir, y viceversa. Estos hallazgos están en consonancia con investigaciones previas, como el estudio llevado a cabo por Mancilla (18) , quien llegó a la conclusión de que el estrés laboral y la calidad del cuidado están relacionados de manera inversa y negativa. En su investigación, Mancilla empleó la correlación de Spearman y obtuvo un valor de -0.765 , indicando una correlación moderada, con una significancia estadística de $p=0.000$, que es menor que el umbral de 0.01 . Estos resultados sugieren que la disminución del estrés en el personal de enfermería puede contribuir a mejorar la calidad del cuidado, un hallazgo coherente con la presente investigación.

La correlación negativa muy fuerte observada refuerza la idea de que la gestión del estrés laboral podría ser una estrategia importante para fortalecer las habilidades de liderazgo en este contexto hospitalario. Estos hallazgos tienen importantes implicaciones para la gestión de recursos humanos y el

desarrollo de estrategias de bienestar en entornos de atención médica, con el objetivo de mejorar tanto la salud de los profesionales de enfermería como la calidad de la atención brindada a los pacientes en el servicio de medicina.

Respecto a la primera hipótesis específica de esta tesis se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, "Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio". Ya que existe una correlación negativa muy fuerte ($Rho = -0.811$; $p = .000$), demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral y la dimensión emocional, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería y viceversa. Estos resultados son similares a lo hallado en la tesis por Rojas y Saldaña (17), quien concluyó que, de los 24 profesionales de enfermería encuestados respecto a la dimensión agotamiento emocional, se obtuviera que 24 (100%) se hallan en el nivel medio. Con respecto a la dimensión despersonalización, obtenemos como resumen que 21 (87.50%) se ubican en el nivel bajo, y 3 (12.50%) se encuentran en el nivel medio, para la dimensión falta de realización personal, se obtuvo que 1 (4.17%) se halla en el nivel bajo, y que 23 de ellos (95.83%) se encuentran en el nivel alto.

Respecto a la segunda hipótesis específica de esta tesis se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, "Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio". Ya que existe una

correlación negativa muy fuerte ($Rho = -0.817$; $p = .000$), demostrando que, a medida que aumenta el estrés laboral en la dimensión cognitiva, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería y viceversa. Estos resultados guardan relación con la tesis de Garzón (14), quien concluyó que en servicios que manejan una concurrencia mayor de pacientes el tipo de liderazgo es autoritario, por otro lado, el estilo de líder liberal fue percibido por los profesionales de enfermería en dos servicios.

Respecto a la tercera hipótesis específica de esta tesis también se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio”. Ya que existe correlación negativa muy fuerte ($Rho = -0.819$; $p = .000$), demostrando que, a medida que aumenta el estrés laboral en la dimensión conductual, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería y viceversa. Este hallazgo puede compararse con lo hallado por Fabian (22), quien concluyó que el estrés laboral influye significativamente en el patrón de conducta del personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, con un χ^2 calculado 31,807 y $p = 0,000$. Siendo que, el 65,0% que ha presentado un nivel bajo de estrés laboral ha evidenciado un patrón de conducta adecuado; el 17,5% que obtuvo un nivel alto de estrés laboral, ha evidenciado un patrón de conducta inadecuado.

Respecto a la cuarta hipótesis específica de esta tesis también se determina el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, “Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio”. Ya que existe una correlación negativa muy fuerte ($Rho = -0.869$; $p = .000$), demostrando que a medida que aumenta el estrés laboral en la dimensión fisiológica, la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería y viceversa. Dicho resultado es similar a los hallazgos de Tucto (21), quien concluyó que el estilo de liderazgo y compromiso organizacional afectivo percibida por los enfermeros en estudio, se halló correlación ínfima (prueba de tau b de Kendall = 0,087), cuyo resultado fue no significativo ($p = 0,489$). Por ende, se tuvo que aceptar la hipótesis nula, determinando que dichas variables no guardan correspondencia.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022. Ello debido a que la prueba de correlación de Rho de Spearman dio como resultado un valor de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre las variables, esto implica que existe suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alterna. Además, el coeficiente de correlación de Spearman es de $-0,904$ lo cual indica una correlación negativa muy fuerte entre el estrés laboral y la capacidad de liderazgo. En otras palabras, la sobrecarga laboral, una condición laboral inestable, mucho tiempo de servicio, entre otros factores genera un aumento en el nivel de estrés laboral, y como consecuencia de ello la capacidad de liderazgo tiende a disminuir en el personal de enfermería.
2. Se analizó que existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. Ello debido a que el de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable y, además, el coeficiente de correlación de Spearman es de $-0,811$ lo cual indica una correlación negativa muy fuerte. Es decir que cuando experimentan estrés a nivel emocional, es decir, en sus sentimientos y estados emocionales, puede afectar su forma de interactuar con su equipo y manejar situaciones de liderazgo.

3. Se estableció que existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. Ello debido a que el de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable y, además, el coeficiente de correlación de Spearman es de $-0,817$ lo cual indica una correlación negativa muy fuerte. Es decir que cuando las funciones y los procesos mentales que permiten a una persona procesar, interpretar, recordar, razonar y resolver problemas en su entorno se vean afectadas por el estrés ello causa que la mente de una persona se siente agitada y dispersa, lo que dificulta mantener la atención, la toma de decisiones, realizar una tarea específica, entre otras consecuencias.
4. Se identificó que existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. Ello debido a que el de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable y, además, el coeficiente de correlación de Spearman es de $-0,819$ lo cual indica una correlación negativa muy fuerte. Es decir que cuando experimentan estrés a nivel conductual, es decir, en cómo se comportan y actúan, puede afectar su habilidad para liderar de manera efectiva ya que causa una toma de decisiones apresurada, aumenta los conflictos, entre otros.

5. Se estableció que existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. Ello debido a que el de $p = 0,000 < 0,05$, lo que indica una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable y, además, el coeficiente de correlación de Spearman es de $-0,869$ lo cual indica una correlación negativa muy fuerte. Es decir que cuando experimentan estrés a nivel fisiológico, es decir, en el cuerpo, ello afecta su capacidad para liderar de manera efectiva.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones se realizan las siguientes recomendaciones:

1. A los directivos del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano la implementación de programas y recursos de bienestar dirigidos al personal de enfermería. Estos programas pueden incluir sesiones de capacitación sobre manejo del estrés, técnicas de relajación, y actividades que fomentan la salud mental y emocional. Asimismo, se deben proporcionar recursos de apoyo emocional, como asesoramiento o servicios de atención psicológica, para aquellos miembros del personal que puedan necesitarlo, ello permitirá recuperar su confianza, mejorar sus habilidades en el área de trabajo y contribuirá a mejorar su capacidad de liderazgo.
2. A los directivos del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano implementar mecanismos para identificar a tiempo signos de estrés y agotamiento en el personal de enfermería. Como las encuestas y cuestionarios de bienestar periódico puede proporcionar una visión general del nivel de estrés y el bienestar emocional del personal de enfermería. Las preguntas pueden abordar temas relacionados con el estrés laboral, la satisfacción en el trabajo, la carga de trabajo y el equilibrio trabajo-vida personal. Esto permitirá brindar el apoyo necesario a aquellos que estén experimentando altos niveles de estrés y tomar medidas preventivas antes de que la situación se agrave.

3. A los directivos del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo donde se fomente el trabajo en equipo entre el personal de enfermería. Esto puede incluir la realización de actividades conjuntas, la asignación equitativa de tareas y la promoción de la comunicación efectiva y la resolución de conflictos.

4. A los directivos del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano crear un sistema de apoyo y mentoría puede proporcionar al personal de enfermería un espacio para compartir sus experiencias y preocupaciones, así como recibir orientación de colegas con más experiencia. Esto puede ayudar a reducir el estrés y brindar apoyo emocional.

5. A los directivos del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano fomentar espacios para el desarrollo de actividades recreativas como ejercicios físicos, técnicas de relajación mental, estrategias de “coping” que permita distribuir la carga de trabajo y la delegación de tareas ello va a amortiguar las consecuencias del estrés genera por la actividad laboral del día a día.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Muñoz P. Blog de Nascia. El estrés laboral: qué es, causas y síntomas [Internet]; 2017. [Consultado 07 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>.
2. Aquije EB. Sobrecarga laboral y rendimiento profesional. [Tesis posgrado en Internet]. Lima-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2016. [Consultado 14 de diciembre de 2022]. 143 p. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/935/T_M_AESTRIA%20EN%20GERENCIA%20DE%20SERVICIOS%20DE%20SALUD.pdf.
3. Organización Mundial de la Salud. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. [Internet]; 2008. [Consultado 10 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionid=A5C356B3111B875F550BB5D1ADDBDB0A?sequence=1.
4. Organización Mundial de la Salud. El mundo no está ofreciendo a los niños una vida saludable y un clima adecuado para su futuro: OMS-UNICEF-The Lancet. [Internet]; 2020. [Consultado 10 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/19-02-2020->

world-failing-to-provide-children-with-a-healthy-life-and-a-climate-fit-for-their-future-who-unicef-lancet.

5. Barrios S, Arechaba C, Valenzuela V. Relación entre carga laboral y burnout en enfermeras de unidades de diálisis. [Internet]. Revista Enfermería Nefrológica. 2012; 5(1). [Consultado 09 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S2254-28842012000100007>
6. Garza R, Meléndez C, Castañeda H, Aguilera A, Acevedo G, Rangel S. Nivel de Estrés en Enfermeras que Laboran en Áreas de Hospitalización. [Internet]. Desarrollo Científico Enfermería. 2011; 19(1). [Consultado 09 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://www.index-f.com/dce/19pdf/19-015.pdf>
7. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación [Internet]. Revista de Comunicación y Salud. 2020; 10(2): 301–321. [Consultado 12 de diciembre de 2022]. Disponible en: [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
8. Castillo IY, Torres N, Ahumada A, Cárdenas K, Licon S. Estrés laboral en enfermería y factores asociados [Internet]. Salud Uninorte. 2014; 30(1): 34-43. [Consultado 12 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850005>
9. Villarreal HG. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Huacho-Huara-Oyon y SBS. [Tesis de posgrado en Internet]. Huacho-Perú: Universidad Nacional José

- Faustino Sanchez Carrión; 2021. [Consultado 1 de diciembre de 2022].
91 p. Disponible en:
http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/6350/Mayra%20Gissela%20Ronceros%20Guti%C3%A9rrez_compressed.pdf?sequence=1.
10. Valderrama ML. Experiencias exitosas de liderazgo en enfermería [Internet]. Revista Cuidarte. 2014; 5(2): 765-73. [Consultado 1 de diciembre de 2022]. Disponible en:
<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v5i2.89>
11. Sferamind. ¿Qué es la capacidad de liderazgo? [Internet]; 2021. [Consultado 2 de diciembre de 2022]. Disponible en:
<https://sferamind.com/que-es-la-capacidad-de-liderazgo/>.
12. Salas R, Diaz L, Pérez G. Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud [Internet]. Educación Médica Superior. 2012; 26(4): 604-617. [Consultado 2 de diciembre de 2022]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21412012000400013&script=sci_abstract
13. Randstad Workmonitor. La satisfacción laboral de los trabajadores españoles aumenta [Internet]; 2015. [Consultado 3 de diciembre de 2022]. Disponible en:
<https://www.equipostrytalento.com/noticias/2015/09/30/el-73-de-los-trabajadores-satisfechos-con-su-empleo#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20de%20los,al%20tercer%20trimestre%20de%202014>.

14. Garzón MR. Percepción de liderazgo en los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2019. [Tesis pregrado en internet]. Ecuador: Universidad Técnica del Norte; 2019. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 63 p. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9835/2/06%20ENF%201125%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>.
15. Onofre LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N.º 1, Quito, en el año 2019. [Tesis posgrado en internet]. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar; 2021. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 99 p. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>.
16. Rivas JM. Estrés laboral y la práctica de autocuidado en el personal de enfermería. [Tesis pregrado en internet]. Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí; 2019. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 92 p. Disponible en: <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1611/1/UNESUM-ECUADOR-ENFERMERIA-2019-07.pdf>.
17. Rojas FP, Saldaña GL. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un Hospital de Cañete, 2020. [Tesis pregrado en internet]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 99 p. Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/930/3/F%C3%A1tima%20Pamela%20Rojas%20Garay.pdf>.

18. Mancilla ED. Calidad del cuidado y estrés laboral en enfermeras. Servicio de emergencia. Hospital Rezola Cañete, 2021. [Tesis pregrado en internet]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 68 p. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14622/SEmeraed.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
19. Ulfe CE. Estrés laboral durante la pandemia del COVID 19 y su relación con la atención del personal de enfermería en los servicios de salud mental del Hospital Edgardo Rebagliati, Lima, 2021. [Tesis pregrado en internet]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 97 p. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13053/6156/T061_06025193_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
20. Ramos LM. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de la salud que trabajan en el centro de salud Perú. [Tesis de pregrado en Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2017. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 106 p. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/362/TESIS%20FINAL%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
21. Tucto V. Estilos de liderazgo y compromiso organizacional percibida por los enfermeros de la Microred Aparicio Pomares Huánuco; 2017.

- [Tesis posgrado en internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco;2017. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 100 p. Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/858/T_047_22423072-M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
22. Fabian YN. Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en el personal administrativo de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2019. [Tesis posgrado en internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2019. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. 101 p. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6500/PAGS00147F11.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
23. Rodrigo R. Teoría de los recursos cognitivos: definición y explicación. [Internet]; 2021. [Consultado 15 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://estudyando.com/teoria-de-los-recursos-cognitivos-definicion-y-explicacion/>.
24. Paredes A. Teorías del Liderazgo [Internet]; 2019. [Consultado 12 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://alfpa.upeu.edu.pe/teorias/teorias-liderazgo.html>.
25. Morales S. Teorías conductuales del liderazgo. [Internet]; 2012. [Consultado 11 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://mademoiselle-administration.blogspot.com/2012/09/>.
26. Nunes P. Teoría del Camino a la Meta. [Internet]; 2017. [Consultado 11 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://know.net/es/cieeconcom/gestion/teoria-del-camino-la-meta/>.

27. Zapata Y. Teoría de los sustitutos del liderazgo Steven Kerr y John Je. [Internet].; 2015. [Consultado 12 de agosto de 2022]. Disponible en: https://prezi.com/nj1kak_zagm5/teoria-de-los-sustitutos-del-liderazgo-steven-kerr-y-john-je/.
28. Peiró R. Teoría de las relaciones humanas. [Internet]; 2021. [Consultado 17 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html>.
29. Aguilera S. Estrés Laboral [Internet]. [Tesis de pregrado en Internet]. España: Universidad de Jaén, 2019. [Consultado 10 de septiembre de 2023]. 33 p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10953.1/10856>.
30. Osorio JE, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión [Internet]. Diversitas: Perspectivas en Psicología. 2017; 13(1): 81-90. [Consultado 17 de septiembre 2023]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67952833006>.
31. Monsalve-Reyes CS, San Luis-Costas C, Gómez-Urquiza JL, Albendín-García L, AR, Cañadas-De la Fuente GA. Burnout syndrome and its prevalence in primary care nursing: a systematic review and meta-analysis [Internet]. BMC Fam Pract. 2018; 19(1): 59. [Consultado 17 de septiembre 2023]. Disponible en: doi:10.1186/s12875-018-0748-z.
32. Gutiérrez R, Ángeles Y. Estrés organizacional [Internet]: 1° ed. México: Editorial Trillas; 2012.
33. Robbins S. Comportamiento Organizacional: Editorial Pearson; 2009.
34. Kotter JP. La verdadera labor de un líder: Editorial Norma; 1999.

35. Leguizamon L, Gómez V. Condiciones laboral y de salud en enfermeras de Santafé de Bogotá [Internet]. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud. 2002; 2(1): 173-182. [Consultado 17 de septiembre 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/337/33720109.pdf>.
36. Pérez CJ. Liderazgo y trabajo en equipo. [Tesis de pregrado en Internet]. México: Unidad de Educación Continua de Mazatlán, 2013. [Consultado 13 de septiembre de 2023]. 21 p. Disponible en: <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/15150/1/Liderazgo%20y%20trabajo%20en%20equipo.pdf>.
37. Arévalo J, Estrada H. La toma de decisiones. Una revisión del tema. [Internet]; 2017. [Consultado 3 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2824/Cap_8_TomadeDecisiones.pdf?sequence=12&isAllowed=y.
38. Pérez A. Decisiones estratégicas en la empresa: cómo tomarlas. [Internet]; 2019. [Consultado 7 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://www.obsbusiness.school/blog/decisiones-estrategicas-en-la-empresa-como-tomarlas>.
39. Chacón Y. Toma de decisiones. [Internet]; 2021. [Consultado 10 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://yajairachaconadmondelaproduccion2017.weebly.com/25-toma-de-decisiones.html>.
40. Hellriegel. Decisiones en el contexto empresarial. [Internet]; 2004. [Consultado 10 de septiembre de 2022]. Disponible en:

<http://gamerslaverde4u.blogspot.com/2014/12/decisiones-en-el-contexto-empresarial.html>.

41. Rene L. Las 5 c del trabajo en equipo. Componentes clave para equipos de alto desempeño. [Internet]; 2020. [Consultado 12 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://coworkingfy.com/las-5-c-del-trabajo-en-equipo/>.
42. Kahlo F. Trabajar en equipo y sus múltiples ventajas. [Internet]; 2021. [Consultado 17 de septiembre de 2022]. Disponible en: https://biblioteca-escolar-frida-kahlo.blogspot.com/2021_02_23_archive.html.
43. Pujante B. Qué es el estrés emocional y cómo combatirlo. [Internet]; 2022. [Consultado 17 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://somosestupendas.com/estres-emocional/>.
44. Sandi C. Influencia del estrés sobre las capacidades cognitivas. [Internet]; 2012. [Consultado 17 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/influencia-del-estres-sobre-las-capacidades-cognitivas/investigacion-educativa/15799>.
45. Sanz J. La relación entre el estrés y los cambios conductuales crónicos. [Internet]; 2018. [Consultado 17 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://evidentiauniversity.com/es/blogs/clubforenses/la-relacion-entre-el-estres-y-los-cambios-conductuales-cronicos/>.
46. Clínica Cunill. ¿Cómo afecta el estrés a nuestro cuerpo? [Internet]; 2021. [Consultado 18 de septiembre de 2022]. Disponible en: <http://clinicacunill.com/es/aplicaciones/estres/como-afecta-el-estres-a->

54. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. 1st ed. Perú: Universidad Ricardo Palma; 2018. 106 p.
55. Hernández R, Fernández C, Baptista MP. Metodología de la investigación. 5° ed. México: Mc Graw Hill; 2010. 656 p.

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

Título: Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIÓN	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Problema General: ¿Cómo influye el estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio? 	<p>Objetivo General: Determinar la influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. • Analizar la influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y 	<p>Hipótesis General: Hi: El estrés laboral influye en la capacidad de liderazgo del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: Hi1: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión emocional y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. Hi2: Existe influencia entre el estrés laboral</p>	<p>VI: Estrés laboral VD: Capacidad de liderazgo</p>	<p>Tipo de Investigación: No experimental, Transversal, Prospectiva</p> <p>Nivel de Investigación: Aplicada</p> <p>Diseño: Transversal de tipo Correlacional</p>	<p>Población: Estará conformada por la totalidad de enfermeros del servicio de medicina H.R.H.V.M. Es decir por los 22 profesionales de Enfermería</p> <p>Muestra: 22 profesionales de Enfermería</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio? • ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio? • ¿Cuál es la influencia entre el estrés laboral en la dimensión Fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio? 	<p>la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. • Analizar la influencia entre el estrés laboral en la dimensión Fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio. 	<p>en la dimensión cognitivo y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.</p> <p>Hi3: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión conductual y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.</p> <p>Hi4: Existe influencia entre el estrés laboral en la dimensión Fisiológica y la capacidad de liderazgo del personal de enfermería en estudio.</p>				
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 02. Consentimiento informado

- **Título de la investigación:** Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.
- **Investigadora:** Callupe Leyva, Noemy
- **Participación:** Participará el personal de Enfermería que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.
- **Procedimientos**

Se le aplicará un cuestionario de valoración.

Sólo tomará un tiempo aproximado de 15 a 30 minutos.
- **Riesgos / incomodidades**

No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.
- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de mejorar la capacidad de liderazgo y la identificación de los factores del estrés laboral.
- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho. Se le notificará sobre cualquier nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.
- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte de los investigadores, ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.
- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia de quien patrocina el estudio. No se

publicarán nombres de ningún tipo. Así que puedo garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al Email: callupe3112@hotmail.com o llamar al número 925452646

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

_____ 

Firma y huella digital si el caso lo amerita

Huánuco, 2022

ANEXO 03. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Código:

Fecha: ___/___/___

Título de la investigación: Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como objetivo, recolectar información sobre el estrés laboral del personal de Enfermería. Los datos recolectados serán de mucha utilidad para conocer el grado de estrés en el que se encuentra el personal de salud mediante los síntomas que presenta, se conservará el anonimato y la confidencialidad que este estudio requiere.

N°	EMOCIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
a. Ansiedad						
1	Presenta sensación de angustia o aprensión					
b. Mal humor						
2	Se siente de mal humor en el trabajo					
c. Frustración						
3	Lloras para aliviar tu malestar.					
d. Agotamiento						
4	Se siente agotado en el trabajo					
e. Desmotivación						
5	Siente que reconocen su esfuerzo en el trabajo					
N°	COGNITIVO	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
a. Dificultad de concentración						
6	Presenta dificultad para concentrarte					
7	Presenta sensación de bloqueo mental					
b. Reducción de la capacidad de solución de problemas						
8	Tiene miedo de expresar sus ideas					

9	Tiene dificultad para tomar decisiones					
N°	CONDUCTUAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
a. Disminución de la productividad						
10	Siente que le falta tiempo para realizar todas sus actividades					
11	Evitas o escapas de determinadas situaciones y actividades					
b. Cometer errores con frecuencia						
12	Tiene miedo de cometer negligencias					
13	Haces movimientos repetitivos					
N°	FISIOLÓGICA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
a. Dolor de cabeza						
14	Presenta frecuentes jaquecas y dolores de cabeza					
15	Tiene la sensación de opresión o de tensión en la frente					
b. Problemas de espalda o cuello						
16	Presenta sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello					
17	Presenta temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos					
c. Agotamiento						
18	Siente que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades que realiza					
19	Siente que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño					
20	Tiene sensación de cansancio extremo o agotamiento					

CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Código:

Fecha: ___/___/___

Título de la investigación: Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022

Instrucciones: El presente cuestionario tiene como objetivo, recolectar información sobre la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería. Los datos recolectados serán de mucha utilidad para enriquecer las habilidades de liderazgo del personal de Enfermería, se conservará el anonimato y la confidencialidad que este estudio requiere.

I. DATOS PERSONALES

Edad:

Género: M () F ()

II. CARACTERÍSTICAS LABORALES

Condición Laboral: Nombrado () Contratado () Otros ()

Tiempo de servicio: De 1 a 5 años () De 6 a 15 años () > a 15 años ()

III. CAPACIDAD DE LIDERAZGO

N°	Toma de decisiones	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
a) Estratégicas						
1	¿Existe la participación activa del personal de salud?					
2	¿Se emplea un tiempo determinado para la toma de decisiones?					
3	¿La toma de decisiones influye en los demás?					
4	¿Las decisiones tomadas se basan en los objetivos trasados?					
b) Tácticas						

5	¿Considera las consecuencias de cada decisión tomada?					
6	¿Existe el cumplimiento de las decisiones tomadas?					
c) Operativas						
7	¿Se busca nuevas alternativas para la mejor toma de decisiones?					
8	¿Se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones?					
9	¿Se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión?					
10	¿Se aceptan los resultados de las decisiones tomadas?					
N°	Trabajo en equipo	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
a) Complementariedad						
11	¿Su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo?					
12	¿Pide ayuda a su equipo cuando lo requiere?					
b) Comunicación						
13	¿Recibe información de las actividades por parte de su jefa?					
14	¿Comunica sus desacuerdos, ideas y sugerencias a su jefe inmediato?					
c) Coordinación						
15	¿Es capaz de coordinar y delegar tareas y actividades?					
16	¿Propone innovaciones en el trabajo y en su equipo?					
d) Confianza						

17	¿Tiene confianza con sus compañeros de trabajo?					
18	¿Sus compañeros de trabajo confían en ti?					
e) Compromiso						
19	¿Se compromete con el trabajo reconociendo sus habilidades para resolver problemas?					
20	¿Se compromete con mejorar sus actitudes y habilidades diariamente?					

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por jueces

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

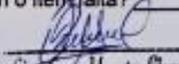
Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: LUCY HUERTO FLORES **Especialidad:** EMERGENCIAS Y DESASTRES

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Emocional	1. Presenta sensación de angustia o aprensión.	4	4	4	4
	2. Se siente de mal humor en el trabajo.	4	3	4	4
	3. Lloras para aliviar tu malestar.	4	4	4	4
	4. Se siente agotado en el trabajo.	4	4	4	4
	5. Siente que reconocen su esfuerzo en el trabajo.	4	4	3	4
Cognitivo	6. Presenta dificultad para concentrarte.	3	4	4	4
	7. Presenta sensación de bloqueo mental.	4	4	4	3
	8. Tiene miedo de expresar sus ideas.	4	4	4	4
	9. Tiene dificultad para tomar decisiones.	4	4	4	4
Conductual	10. Siente que le falta tiempo para realizar todas sus actividades.	4	4	4	4
	11. Evitas o escapas de determinadas situaciones y actividades.	4	4	4	4
	12. Tiene miedo de cometer negligencias.	3	4	4	4
	13. Haces movimientos repetitivos.	4	4	4	4
Fisiológica	14. Presenta frecuentes jaquecas y dolores de cabeza.	4	4	4	4
	15. Tiene la sensación de opresión o de tensión en la frente.	4	4	4	4
	16. Presenta sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello	4	4	4	4
	17. Presenta temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos.	4	4	3	4
	18. Siente que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades que realiza.	4	4	4	4
	19. Siente que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño	4	4	4	4
	20. Tiene sensación de cansancio extremo o agotamiento.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Sí () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Sí (X) No ()


 Lic. Lucy Huerto Flores
 EXP. EMERGENCIAS Y DESASTRES
 CEP. 84245 RNE. 28422

FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: LUCY HUERTO FLORES

Especialidad: EMERGENCIAS Y DESASTRES

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Toma de decisiones	1. ¿Existe la participación activa del personal de salud?	4	4	4	4
	2. ¿Se emplea un tiempo determinado para la toma de decisiones?	4	3	4	4
	3. ¿La toma de decisiones influye en los demás?	4	4	4	4
	4. ¿Las decisiones tomadas se basan en los objetivos trasados?	4	4	3	4
	5. ¿Considera las consecuencias de cada decisión tomada?	4	4	4	4
	6. ¿Existe el cumplimiento de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
	7. ¿Se busca nuevas alternativas para la mejor toma de decisiones?	4	4	4	3
	8. ¿Se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones?	4	3	4	4
	9. ¿Se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión?	4	4	4	4
	10. ¿Se aceptan los resultados de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
Trabajo en equipo	11. ¿Su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo?	4	4	3	4
	12. ¿Pide ayuda a su equipo cuando lo requiere?	4	4	4	4
	13. ¿Recibe información de las actividades por parte de su jefe?	4	4	4	4
	14. ¿Comunica sus desacuerdos, ideas y sugerencias a su jefe inmediato?	4	4	4	3
	15. ¿Es capaz de coordinar y delegar tareas y actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Propone innovaciones en el trabajo y en su equipo?	3	4	4	4
	17. ¿Tiene confianza con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	18. ¿Sus compañeros de trabajo confían en ti?	4	4	4	4
	19. ¿Se compromete con el trabajo reconociendo sus habilidades para resolver problemas?	4	4	4	3
	20. ¿Se compromete con mejorar sus actitudes y habilidades diariamente?				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si No ()

Lic. Lucy Huerto Flores
ESP. EMERGENCIA Y DESASTRES
CEP. 04245 RNE. 20422

FIRMA DE CONFORMIDAD DEL EXPERTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Título de la Investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politémico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Mg. Ericka Yesenia Julpa Pozo

Especialidad: Magister en Gestión y Negocios

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Emocional	1. Presenta sensación de angustia o opresión.	4	4	4	4
	2. Se siente de mal humor en el trabajo.	4	4	4	4
	3. Lloras para aliviar tu malestar.	4	4	4	4
	4. Se siente agotado en el trabajo.	4	4	4	4
	5. Siente que reconocen su esfuerzo en el trabajo.	4	4	4	4
Cognitivo	6. Presenta dificultad para concentrarte.	4	4	4	4
	7. Presenta sensación de bloqueo mental.	4	4	4	4
	8. Tiene miedo de expresar sus ideas.	4	4	4	3
	9. Tiene dificultad para tomar decisiones.	4	4	4	4
Conductual	10. Siente que le falta tiempo para realizar todas sus actividades.	4	4	3	4
	11. Evitas o escapas de determinadas situaciones y actividades.	4	4	4	4
	12. Tiene miedo de cometer negligencias.	4	4	4	4
	13. Haces movimientos repetitivos.	4	4	4	4
Fisiológicas	14. Presenta frecuentes jaquecas y dolores de cabeza.	4	4	4	4
	15. Tiene la sensación de opresión o de tensión en la frente.	4	4	4	4
	16. Presenta sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello	4	4	4	3
	17. Presenta temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos.	4	4	4	4
	18. Siente que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades que realiza.	4	4	4	4
	19. Siente que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño	4	4	4	4
	20. Tiene sensación de cansancio extremo o agotamiento.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


Mg. Ericka Yesenia Julpa Pozo
MAGISTER EN GESTIÓN Y NEGOCIOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUÁNUCO
Del 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Título de la Investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. /Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento poltómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Mg. Ericka Yesenia Julpa Pozo

Especialidad: Magister en Gestión y Negocios

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Toma de decisiones	1. ¿Existe la participación activa del personal de salud?	4	4	4	4
	2. ¿Se emplea un tiempo determinado para la toma de decisiones?	4	4	4	4
	3. ¿La toma de decisiones influye en los demás?	4	4	4	4
	4. ¿Las decisiones tomadas se basan en los objetivos trazados?	4	4	4	3
	5. ¿Considera las consecuencias de cada decisión tomada?	4	4	4	4
	6. ¿Existe el cumplimiento de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
	7. ¿Se busca nuevas alternativas para la mejor toma de decisiones?	4	4	4	4
	8. ¿Se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones?	4	3	4	4
	9. ¿Se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión?	4	4	4	4
	10. ¿Se aceptan los resultados de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
Trabajo en equipo	11. ¿Su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo?	4	4	4	4
	12. ¿Pide ayuda a su equipo cuando lo requiere?	4	4	4	3
	13. ¿Recibe información de las actividades por parte de su jefe?	4	4	4	4
	14. ¿Comunica sus desacuerdos, ideas y sugerencias a su jefe inmediato?	4	4	4	4
	15. ¿Es capaz de coordinar y delegar tareas y actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Propone innovaciones en el trabajo y en su equipo?	4	4	4	4
	17. ¿Tiene confianza con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	18. ¿Sus compañeros de trabajo confían en él?	4	4	4	4
	19. ¿Se compromete con el trabajo reconociendo sus habilidades para resolver problemas?	4	4	4	4
	20. ¿Se compromete con mejorar sus actitudes y habilidades diariamente?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


Mg. Ericka Yesenia Julpa Pozo
MAGISTER EN GESTIÓN Y NEGOCIOS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUÁNUCO
Oct 2022

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Mg. Roger Martínez Canchari Especialidad: Maestro en Gestión y Negocios

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Emocional	1. Presenta sensación de angustia o aprensión.	4	4	4	4
	2. Se siente de mal humor en el trabajo.	4	3	4	4
	3. Lloras para aliviar tu malestar.	4	4	4	4
	4. Se siente agotado en el trabajo.	4	4	4	4
	5. Siente que reconocen su esfuerzo en el trabajo.	4	4	4	4
Cognitivo	6. Presenta dificultad para concentrarte.	4	4	4	4
	7. Presenta sensación de bloqueo mental.	4	4	4	4
	8. Tiene miedo de expresar sus ideas.	4	4	4	4
	9. Tiene dificultad para tomar decisiones.	4	4	4	4
Conductual	10. Siente que le falta tiempo para realizar todas sus actividades.	3	3	4	4
	11. Evitas o escapas de determinadas situaciones y actividades.	4	4	4	4
	12. Tiene miedo de cometer negligencias.	4	4	4	4
	13. Haces movimientos repetitivos.	4	4	4	4
Fisiológica	14. Presenta frecuentes jaquecas y dolores de cabeza.	4	4	4	4
	15. Tiene la sensación de opresión o de tensión en la frente.	4	4	4	4
	16. Presenta sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello	4	4	4	4
	17. Presenta temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos.	4	3	4	4
	18. Siente que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades que realiza.	4	4	4	4
	19. Siente que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño	4	4	4	4
	20. Tiene sensación de cansancio extremo o agotamiento.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


Mg. Roger Martínez Canchari
Maestro en Gestión y Negocios, con
mención en Gestión de Proyectos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Mg. Roger Martínez Canchari Especialidad: Maestro en Gestión y Negocios

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Toma de decisiones	1. ¿Existe la participación activa del personal de salud?	4	4	4	4
	2. ¿Se emplea un tiempo determinado para la toma de decisiones?	4	4	4	4
	3. ¿La toma de decisiones influye en los demás?	4	3	4	4
	4. ¿Las decisiones tomadas se basan en los objetivos trasados?	4	4	4	4
	5. ¿Considera las consecuencias de cada decisión tomada?	4	4	4	4
	6. ¿Existe el cumplimiento de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
	7. ¿Se busca nuevas alternativas para la mejor toma de decisiones?	4	4	4	4
	8. ¿Se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones?	4	4	4	4
	9. ¿Se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión?	4	4	4	4
	10. ¿Se aceptan los resultados de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
Trabajo en equipo	11. ¿Su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo?	4	4	4	4
	12. ¿Pide ayuda a su equipo cuando lo requiere?	4	4	4	4
	13. ¿Recibe información de las actividades por parte de su jefe?	4	4	4	4
	14. ¿Comunica sus desacuerdos, ideas y sugerencias a su jefe inmediato?	3	4	4	4
	15. ¿Es capaz de coordinar y delegar tareas y actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Propone innovaciones en el trabajo y en su equipo?	4	4	4	4
	17. ¿Tiene confianza con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	18. ¿Sus compañeros de trabajo confían en ti?	4	4	4	4
	19. ¿Se compromete con el trabajo reconociendo sus habilidades para resolver problemas?	4	4	4	4
	20. ¿Se compromete con mejorar sus actitudes y habilidades diariamente?	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


Mg. Roger Martínez Canchari
Maestro en Gestión y Negocios, con
mención en Gestión de Proyectos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Emocional	1. Presenta sensación de angustia o aprensión.	4	4	4	4
	2. Se siente de mal humor en el trabajo.	4	4	4	4
	3. Lloras para aliviar tu malestar.	4	4	4	4
	4. Se siente agotado en el trabajo.	4	3	4	4
	5. Siente que reconocen su esfuerzo en el trabajo.	4	4	4	4
Cognitivo	6. Presenta dificultad para concentrarte.	4	4	4	4
	7. Presenta sensación de bloqueo mental.	4	4	4	4
	8. Tiene miedo de expresar sus ideas.	4	4	4	4
	9. Tiene dificultad para tomar decisiones.	4	4	4	4
Conductual	10. Siente que le falta tiempo para realizar todas sus actividades.	4	4	4	3
	11. Evitas o escapas de determinadas situaciones y actividades.	4	4	4	4
	12. Tiene miedo de cometer negligencias.	4	4	3	4
	13. Haces movimientos repetitivos.	4	4	4	4
Fisiológica	14. Presenta frecuentes jaquecas y dolores de cabeza.	4	4	4	4
	15. Tiene la sensación de opresión o de tensión en la frente.	4	4	4	4
	16. Presenta sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello	4	4	4	4
	17. Presenta temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos.	4	4	4	4
	18. Siente que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades que realiza.	4	4	4	4
	19. Siente que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño	3	4	4	4
	20. Tiene sensación de cansancio extremo o agotamiento.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio
C. Educativo - Huánuco - CPH 05181
CÓDIGO RENACYT: P00763206

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Toma de decisiones	1. ¿Existe la participación activa del personal de salud?	4	4	4	4
	2. ¿Se emplea un tiempo determinado para la toma de decisiones?	4	4	4	4
	3. ¿La toma de decisiones influye en los demás?	4	4	4	4
	4. ¿Las decisiones tomadas se basan en los objetivos trasados?	4	4	4	3
	5. ¿Considera las consecuencias de cada decisión tomada?	4	4	4	4
	6. ¿Existe el cumplimiento de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
	7. ¿Se busca nuevas alternativas para la mejor toma de decisiones?	4	4	4	4
	8. ¿Se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones?	4	4	3	4
	9. ¿Se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión?	4	4	4	4
	10. ¿Se aceptan los resultados de las decisiones tomadas?	3	4	4	4
Trabajo en equipo	11. ¿Su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo?	4	4	4	4
	12. ¿Pide ayuda a su equipo cuando lo requiere?	4	4	4	3
	13. ¿Recibe información de las actividades por parte de su jefe?	4	4	4	4
	14. ¿Comunica sus desacuerdos, ideas y sugerencias a su jefe inmediato?	4	4	4	4
	15. ¿Es capaz de coordinar y delegar tareas y actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Propone innovaciones en el trabajo y en su equipo?	4	4	4	4
	17. ¿Tiene confianza con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	18. ¿Sus compañeros de trabajo confían en ti?	4	4	4	4
	19. ¿Se compromete con el trabajo reconociendo sus habilidades para resolver problemas?	4	4	4	4
	20. ¿Se compromete con mejorar sus actitudes y habilidades diariamente?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio
C.C. Legitimada Únicamente - DNI 828114
Código PROFUT. 16073240

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Mg. Richard Santiago Trujillo

Especialidad: Maestro en Gestión de Proyectos

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Emocional	1. Presenta sensación de angustia o aprensión.	4	4	4	4
	2. Se siente de mal humor en el trabajo.	4	4	4	4
	3. Lloras para aliviar tu malestar.	4	4	4	4
	4. Se siente agotado en el trabajo.	4	3	4	4
	5. Siente que reconocen su esfuerzo en el trabajo.	4	4	4	4
Cognitivo	6. Presenta dificultad para concentrarte.	4	4	4	4
	7. Presenta sensación de bloqueo mental.	4	4	4	4
	8. Tiene miedo de expresar sus ideas.	4	4	4	4
	9. Tiene dificultad para tomar decisiones.	4	4	4	4
Conductual	10. Siente que le falta tiempo para realizar todas sus actividades.	4	4	4	4
	11. Evitas o escapas de determinadas situaciones y actividades.	4	4	4	4
	12. Tiene miedo de cometer negligencias.	4	4	4	4
	13. Haces movimientos repetitivos.	4	4	4	4
Fisiológica	14. Presenta frecuentes jaquecas y dolores de cabeza.	4	4	4	4
	15. Tiene la sensación de opresión o de tensión en la frente.	4	4	4	4
	16. Presenta sensación de tensión muscular, acompañado de dolor de cuello	4	4	4	4
	17. Presenta temblores musculares como TICS nerviosos o parpadeos.	4	4	4	4
	18. Siente que su trabajo es excesivo y no se da abasto con todas las actividades que realiza.	4	4	4	4
	19. Siente que su trabajo altera su salud, estado de ánimo y horarios de sueño	3	4	4	4
	20. Tiene sensación de cansancio extremo o agotamiento.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


 Ing. Richard Santiago Trujillo
 Maestro de Gestión de
 Proyectos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CAPACIDAD DE LIDERAZGO

Título de la investigación. Influencia del estrés laboral en la capacidad de liderazgo del personal de Enfermería del servicio de medicina del hospital Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2022.

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Gracias por su colaboración.

Nombre del experto: Mg. Richard Santiago Trujillo

Especialidad: Maestro en Gestión de Proyectos

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	SUFICIENCIA	PERTINENCIA	CLARIDAD
Toma de decisiones	1. ¿Existe la participación activa del personal de salud?	4	4	4	4
	2. ¿Se emplea un tiempo determinado para la toma de decisiones?	4	4	4	3
	3. ¿La toma de decisiones influye en los demás?	4	4	4	4
	4. ¿Las decisiones tomadas se basan en los objetivos trasados?	4	4	4	3
	5. ¿Considera las consecuencias de cada decisión tomada?	4	4	4	4
	6. ¿Existe el cumplimiento de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
	7. ¿Se busca nuevas alternativas para la mejor toma de decisiones?	4	4	4	4
	8. ¿Se toma en cuenta la opinión de los demás en la toma de decisiones?	4	4	3	4
	9. ¿Se analiza el efecto de la toma de decisiones en la gestión?	4	4	4	4
	10. ¿Se aceptan los resultados de las decisiones tomadas?	4	4	4	4
Trabajo en equipo	11. ¿Su productividad mejora si realiza sus actividades en equipo?	4	4	4	4
	12. ¿Pide ayuda a su equipo cuando lo requiere?	4	4	4	4
	13. ¿Recibe información de las actividades por parte de su jefe?	4	4	4	4
	14. ¿Comunica sus desacuerdos, ideas y sugerencias a su jefe inmediato?	4	4	4	4
	15. ¿Es capaz de coordinar y delegar tareas y actividades?	4	4	4	4
	16. ¿Propone innovaciones en el trabajo y en su equipo?	4	4	4	4
	17. ¿Tiene confianza con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	4
	18. ¿Sus compañeros de trabajo confían en ti?	4	4	4	3
	19. ¿Se compromete con el trabajo reconociendo sus habilidades para resolver problemas?	4	4	4	4
	20. ¿Se compromete con mejorar sus actitudes y habilidades diariamente?	4	4	4	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


 Ing. Richard Santiago Trujillo
 Maestro de Gestión de
 Proyectos

NOTA BIOGRÁFICA



Noemy Callupe Leyva, nació en el distrito de San Rafael, Provincia Ambo, Región Huánuco el 02 de enero del año 1991. Hija del Sr. Manuel Callupe Ramírez y la Sra. Catalina Leyva Aguilar. Realice mis estudios de nivel primaria y secundaria en la IEP Antioquia – Huariaca, mis estudios universitarios lo realice en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan en la carrera profesional de Enfermería, también estudie la segunda especialidad en la misma universidad, actualmente estoy cursando la Maestría en Administración y Gerencia en la EPG de la UNHEVAL. la experiencia laboral la obtuve laborando en las siguientes entidades públicas y privadas como se describe a continuación:

- En la actualidad laboro como enfermera asistencial en el servicio de Medicina del Hospital Regional Hermilio Valdizan - Huánuco.
- C.S Monzón – Red de Salud Leoncio Prado. Con el cargo de Gerente del ACLAS MONZÓN.
- P.S Cashapampa – Red de Salud Leoncio Prado. Jefe del establecimiento y enfermera asistencial.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
HUÁNUCO – PERÚ
FACULTAD DE ENFERMERÍA



23

**ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
 ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

En la Plataforma "Cisco Webex Meetings" asignado a la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, siendo las veinte horas, del día veintiocho, del mes de setiembre del 2023, ante los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°019-2023-UNHEVAL-D-ENF, del 13.ENE.2023.**

- | | |
|---|------------|
| • Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO | PRESIDENTE |
| • Mg. Ennis Segundo JARAMILLO FALCON | SECRETARIO |
| • Mg. Tania FERNANDEZ GINES | VOCAL |

La aspirante al Título de la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, Lic. Enf. **Noemy CALLUPE LEYVA**; bajo la asesoría del **Dr. Holger Alex ARANCIAGA CAMPOS (RESOLUCIÓN N°622-2022-UNHEVAL-D-ENF, del 18.OCT.2022)**; procedió a la defensa de la tesis titulado: **INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2022.**

Finalizado el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Título de Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia la Nota de **DIECISEIS (16)** equivalente a **BUENO** por lo que se declara **APROBADO (Aprobado o desaprobado).**

Los miembros del jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo 21:30 horas del día 28 de setiembre de 2023.



PRESIDENTE
 Dra. Violeta Benigna **ROJAS BRAVO**
 DNI N° 22486830



SECRETARIO (A)
 Mg. Ennis Segundo **JARAMILLO FALCON**
 DNI N° 27480882



VOCAL
 Mg. Tania **FERNANDEZ GINES**
 DNI N° 22516168

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE ENFERMERÍA

Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 099-2019-S/UNEDU/CD



Anexo 2:

DECLARACIÓN JURADA

Yo, CALLUPE LEYVA, Noemy, identificado con DNI 46700759, con domicilio en el Jr. MONSEÑOR SARDINAS N°316, distrito de: Pillcomarca, provincia de: Huánuco, departamento de: Huánuco; aspirante a la Segunda Especialidad Profesional en Enfermería en Emergencias y Desastres,

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

La tesis titulada "INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CAPACIDAD DEL LIDEPAZGO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2022." Fue elaborada dentro del marco ético y legal en su redacción. Si en el futuro se detectara evidencias de vulnerabilidad en el sistema de antiplagio mediante actos que lindan con lo ético y legal, me someto a las sanciones a que hubiera lugar.

Huánuco, 16 de octubre de 2023.

Firma




Noemy, CALLUPE LEYVA

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" HUANUCO



FACULTAD DE ENFERMERIA



UNIDAD DE INVESTIGACION

DIRECCION UNIDAD DE
INVESTIGACION



CONSTANCIA ANTIPLAGIO

Código: 0003-UI-FE

Prov. N°633-2023-UNHEVAL-D-FENF

LA DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACION DE LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA UNHEVAL,

HACE CONSTAR:

Que, la Tesis titulada: "INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2022", de la Lic. Enf. CALLUPE LEYVA, Noemy; tiene un **17% de Similitud y CUMPLE**, con lo que indica la Tercera Disposición Complementaria del Reglamento General de Grados y títulos modificado de la UNHEVAL "Los trabajos de investigación y tesis del pregrado deberán tener una similitud máxima de 35% y de posgrado y segundas especialidades una similitud de 30%.

Se expide la presente constancia a solicitud de las interesadas.

Cayhuayna, 05 de septiembre de 2023



Dra. Irene Deza y Falcon
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE ENFERMERIA

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN
CAPACIDAD DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE
MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO, 2022**

AUTOR

NOEMY CALLUPE LEYVA

RECUENTO DE PALABRAS

29702 Words

RECUENTO DE CARACTERES

165232 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

64 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 5, 2023 6:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 5, 2023 6:27 PM GMT-5

● **17% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)
- Material citado



Dra. Irene Deza y Falcon
DIRECTORA UNIDAD DE INVESTIGACION
FACULTAD DE ENFERMERIA



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad	X	Posgrado:	Maestría		Doctorado	
----------	--	----------------------	---	-----------	----------	--	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	-----
Escuela Profesional	-----
Carrera Profesional	-----
Grado que otorga	-----
Título que otorga	-----

Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)

Facultad	ENFERMERÍA
Nombre del programa	EMERGENCIAS Y DESASTRES
Título que Otorga	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)

Nombre del Programa de estudio	-----
Grado que otorga	-----

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	CALLUPE LEYVA, NOEMY				Nro. de Celular:	957949291
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.		
Nro. de Documento:	46700759			Correo Electrónico:	Noemycallupe2@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:					Nro. de Celular:	
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.		
Nro. de Documento:				Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:					Nro. de Celular:	
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte	C.E.		
Nro. de Documento:				Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	x	NO			
Apellidos y Nombres:	ARANCIAGA CAMPOS, HOLGER ALEX		ORCID ID:	https://orcid.org/0000-0002-6504-3541		
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte	C.E.	Nro. de documento:	22422525

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

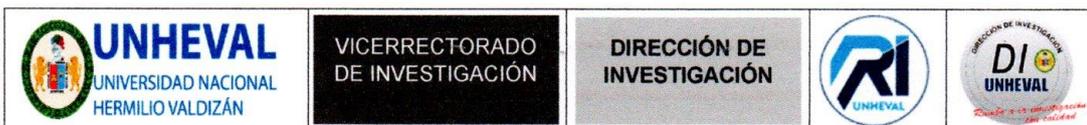
Presidente:	ROJAS BRAVO, VIOLETA BENIGNA.
Secretario:	JARAMILLO FALCON, ENNIS SEGUNDO
Vocal:	FERNANDEZ GINES, TANIA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	LAGUNA ARIAS, LUIS ALBERTO


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)	
INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA CAPACIDAD DE LIDERAZGO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO – HUÁNUCO, 2022.	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Tesis Formato Patente de Invención		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos	
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ESTRÉS LABORAL	TOMA DE DECISIONES	CAPACIDAD DEL LIDERAZGO
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:			
El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.			



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Firma:		
Apellidos y Nombres:	CALLUPE LEYVA, NOEMY	Huella Digital
DNI:	46700759	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 16 de octubre de 2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.