

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS:

**Perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del
sector salud, Ayacucho 2025**

Para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

Bach. Alexa Estefany TORRES OCHOA

Bach. Liz Karen GOMEZ YANCE

ASESOR:

Mg. Arturo MORALES SILVESTRE

AYACUCHO - PERÚ

2025

DEDICATORIA

A mis padres Edgardo y Katia, por su amor y apoyo constante en cada paso de mi formación como persona y profesional, siempre me motivaron a alcanzar mis metas con buenos valores a paso firme y seguro; a mi hermana Kristina, por siempre ser el mejor ejemplo y guía para seguir adelante, su apoyo incondicional ha sido fortaleza importante para formarme como persona; a mi hermano Uriel, para que continúe los pasos en su crecimiento como persona y profesional, siempre tendrá mi cariño, apoyo incondicional y me sentiré orgullosa de sus éxitos.

Alexa

A mis familiares, por ser mi ejemplo de esfuerzo y constancia, Gracias por enseñarme, más con hechos que con palabras, que las metas se alcanzan con trabajo y humildad. Cada paso que doy lleva la fuerza de sus valores. Esta tesis es también fruto de su apoyo, de sus consejos y de su presencia firme, incluso en la distancia.

A ti, Josias que caminaste conmigo cada paso de este recorrido. Gracias por ser luz en los días nublados, impulso cuando flaqueaban mis fuerzas e inspiración constante con tu amor incondicional. Tu fe en mí me sostuvo más veces de las que imaginas.

Karen

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, alma mater forjadora de profesionales al servicio del País y la Región.

A la Facultad de Ciencias de la Salud, a la Escuela Profesional de Enfermería, por contribuir en la formación profesional, a la plana de docentes por su profesionalismo y vocación en la formación de Enfermeros(as) que demanda el sistema de salud.

Al asesor Mg. Arturo Morales Silvestre, por ser la guía en la concreción de vuestra tesis y aportar con información valiosa para fortalecer el liderazgo de profesionales de Enfermería que actualmente lideran equipos de salud; a los miembros del Jurado evaluador Dra. Ruth E. Alarcón Mundaca, Dr. Edward Barboza Palomino, Mg. Walter Oré Avalos, por su contribución en la rigurosidad de la investigación.

A los profesionales de Enfermería del ámbito Hospitalario, Establecimientos del Primer Nivel de Atención, áreas administrativas como la Red de Salud Huamanga, Dirección Regional de Ayacucho por su apoyo y contribución en la ejecución de la investigación.

PERFIL DE LIDERAZGO ENFERMERO EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL SECTOR SALUD, AYACUCHO 2025.

Bach. Alexa Estefany Torres Ochoa; Bach. Liz Karen Gómez Yance

RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar el perfil de liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025; materiales y métodos: estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, la población en estudio estuvo conformada por 71 profesionales de Enfermería que ocupan actualmente cargos jerárquicos; resultados: respecto a la condición sociolaboral el 83.1% de los Enfermeros con cargos directivos tienen edad entre 36 a 59 años, el 80.3% son del sexo femenino, 47.9% de estado civil casado, el 49.3% laboran en el ámbito del primer nivel de atención, 38% en el ámbito hospitalario, el 67.6% tienen estudios a nivel de segundas especializaciones, 15.5% maestrías y el 77.5% labora por más de 5 años; respecto al estilo de liderazgo transformacional el 59.2% tiene un dominio medio y 38% dominio alto; en cuanto al liderazgo transaccional el 43.7% tiene un dominio bajo y 31% dominio medio y 25.4% dominio alto; respecto al liderazgo evitador o laissez faire el dominio que prevalece es el medio con un 76.1%; respecto a las dimensiones de cada estilo, en el estilo transformacional hay un dominio alto en un promedio del 50% en la dimensión motivación inspiracional, dominio medio en promedio en dos terceras partes en estimulación intelectual y consideración individualizada, en la dimensión carisma el 40.8% tiene un dominio alto; mientras en el estilo de liderazgo transaccional en un 33.8 hay un dominio alto en la dimensión recompensa contingente y en un 45.1% hay un dominio bajo en la dimensión Dirección por Excepción; conclusión: El perfil de liderazgo predominante en los enfermeros(as) con cargos directivos está evidenciado por el estilo de liderazgo transformacional con un dominio medio a alto, como también hay indicios del predominio de liderazgo laissez faire o evitador con un dominio medio.

Palabras Clave: sociolaboral, liderazgo, Transformacional, Transaccional, Evitativo

NURSING LEADERSHIP PROFILE IN PUBLIC INSTITUTIONS OF THE HEALTH SECTOR, AYACUCHO 2025.

Bach. Alexa Estefany Torres Ochoa, Bach. Liz Karen Gómez Yance.

ABSTRACT

The objective of the research is to determine the leadership profile of nurses in public health sector institutions, Ayacucho 2025; materials and methods: quantitative approach study, applied type, descriptive level, non-experimental design, cross-sectional, the population was made up of 71 nursing professionals who currently occupy hierarchical positions; results: regarding the socio-labor condition, 83.1% of the nurses with management positions are between 36 and 59 years old, 80.3% are female, 47.9% are married, 49.3% work in the area of the first level of care, 38% in the hospital setting, 67.6% have studies at the level of second specializations, 15.5% master's degrees and 77.5% have worked for more than 5 years; regarding the transformational leadership style, 59.2% have a medium mastery and 38% a high mastery; Regarding transactional leadership, 43.7% have a low level of proficiency, 31% a medium level, and 25.4% a high level. With respect to avoidant or laissez-faire leadership, the prevailing level is medium at 76.1%. Regarding the dimensions of each style, in the transformational style, there is a high level of proficiency (averaging 50%) in the inspirational motivation dimension, a medium level of proficiency (averaging two-thirds) in intellectual stimulation and individualized consideration, and a high level of proficiency (40.8%) in the charisma dimension. Meanwhile, in the transactional leadership style, 33.8% have a high level of proficiency in the contingent reward dimension, and 45.1% have a low level of proficiency in the management by exception dimension. In conclusion, the predominant leadership profile among nurses in management positions is evidenced by the transformational leadership style with a medium to high level of proficiency, while there are also indications of the predominance of laissez-faire or avoidant leadership with a medium level of proficiency.

Keywords: socio-labor, leadership, transformational, transactional, avoidant

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAC.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN	vii
I. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	14
1.1. Antecedentes de la investigación.....	14
1.2. Base Teórica.....	17
1.3. Hipótesis	28
1.4. Variables.....	28
1.5. Operacionalización de variable.....	29
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	32
2.1 Enfoque de investigación.....	32
2.2. Tipo de investigación.....	32
2.3. Nivel de investigación	32
2.4. Diseño de investigación.....	33
2.5. Área de estudio	33
2.6. Población	33
2.7. Muestra	34
2.8. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	34
2.9. Recolección de datos	36
2.10. Procesamiento y análisis de datos.....	36
2.11 Validación de Instrumentos.....	36
2.12. Consideraciones éticas.....	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	45
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	53
ANEXOS	56

INTRODUCCIÓN

El Liderazgo en Enfermería es la capacidad de inspirar, influir y motivar a los profesionales de la salud en la consecución de objetivos sanitarios, por ende los Enfermeros(as) influyen en las organizaciones sanitarias tanto públicas y privadas, en los diferentes niveles como directivos, estratégicos y operativos; asimismo el concepto de liderazgo no solo se limita a las personas que viene ocupando cargos jerárquicos, sino debe motivar e incentivar a los profesionales Enfermeros(as) en asumir responsabilidades dentro de las organizaciones sanitarias.

La Enfermería es la columna vertebral del sistema sanitario a nivel mundial, representando el 59% de las profesiones sanitarias, aún hay países que tienen limitaciones en reconocer el trabajo de los enfermeros(as), la OPS demanda a los países invertir en la formación, el empleo, liderazgo y la práctica de enfermería (1); existen estudios que han demostrado que las organizaciones prestadoras de servicios de salud con liderazgo fuerte tienen un 30% más de probabilidad de brindar servicios de calidad, como también la implementación de estrategias de liderazgo efectivas coadyuvan en el aumento del 25% en la satisfacción del personal (2).

La OMS en el informe Situación de Enfermería en el 2020, menciona que las enfermeras son fundamentales para responder en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, donde la contribución de enfermería es fundamental en las metas nacionales e internacionales vinculadas a la cobertura universal de la salud, la salud mental, daños no transmisibles, preparación y respuesta ante emergencias, seguridad del paciente, prestación de salud integral, bajo este contexto el liderazgo de enfermería juega un papel importante (3).

El Liderazgo en enfermería es una competencia fundamental en el desarrollo profesional y esencial en la gestión de los servicios de salud, los profesionales de enfermería que ocupan cargos administrativos coadyuvan en la mejora de la calidad del cuidado mediante funciones indispensables como liderar equipos, promover un entorno colaborativo, coordinar la gestión de los servicios (4). También desde otro enfoque el Liderazgo en enfermería es el proceso de influenciar a los otros y promover el alcance de los objetivos comunes a nivel individual y colectivo, basado en comportamiento como apoyo, perfeccionamiento de competencias profesionales, adaptación en el ámbito laboral, reconocimiento de las aptitudes de los recursos humanos, todo ello buscando cohesión y unidad entre los directivos y la organización (5).

Según la Organización Mundial de la Salud, hay una necesidad de fortalecer el liderazgo en enfermería, toda vez que es una profesión que está involucrado en los procesos de gestión sanitaria como a formulación de políticas en salud, de los documentos de normativa administrativa y operativa en salud, toma de decisiones y su contribución en la eficacia de la gestión sanitaria (4), por tanto la agenda en la salud mundial deben maximizar las contribuciones de la fuerza laboral de enfermería y el rol que cumple dentro de los equipos multidisciplinarios en salud.

El liderazgo en enfermería en el marco del modelo socio ecológico, nos ayuda a entender que el liderazgo no puede verse como un aspecto aislado, sino que está relacionado a un contexto social, político, cultural, económico y un contexto global, el liderazgo en enfermería en las organizaciones es responsable del logro de resultados, que incluye la satisfacción de los usuarios, para el cual demandan mayor autonomía, los medios para el logro de objetivos, crear y comunicar la visión donde se

desenvuelven, promover relaciones favorables con los administrados y poner en praxis los planes y acciones para lograr las metas institucionales (6).

En América Latina y el Caribe las desigualdades socioeconómicas es el principal obstáculo para la reducción de la pobreza y la mejora de la salud; los compromisos adoptados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Agenda de la Salud para las Américas han sido los documentos orientadores para responder las necesidades de la salud de la población, desde el fortalecimiento de los equipos de atención primaria que ha coadyuvado en el cierre de brechas de recursos humanos en salud; desde esta óptica los profesionales de enfermería, constituyen el principal elemento de los equipos de salud, y dentro del sistema son el primero o el único recurso en contacto directo con los pacientes, donde su rol debe mejorar el acceso y la cobertura del sistema de salud, por tanto deben poseer competencias técnicas, científicas (7).

Estudios realizados a nivel internacional, como el de Lescano et al. (2022) sobre Liderazgo de enfermería en tiempos de COVID-19 en una revisión sistemática concluye que la pandemia puso de manifiesto el rol preponderante de enfermería en el liderazgo dentro de las unidades hospitalarias, quienes demostraron capacidad de liderazgo en atención clínica, gestión de recursos humanos, gestión de políticas institucionales, toma de decisiones basadas en evidencias (8); Valbuena et al. (Colombia-2021) en el estudio sobre Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores, concluye que los profesionales de enfermería desempeñan practicas propias del liderazgo transformacional, orientados al cambio de la cultura organizacional, motivar e inspirar

en los seguidores en el cambio sobre los procesos rutinarios mejora el compromiso y satisfacción en el ámbito laboral (9).

Estudios en el Perú sobre liderazgo de enfermería, como el de Zambrano & Palma (Huánuco 2019), concluye que el liderazgo de más predominio en los enfermeros de los establecimientos preventivos promocionales fue el liderazgo Transformacional (10). Asimismo, Julián et al. (Trujillo 2023) concluye el estilo de liderazgo más predominante fue el transaccional en los profesionales de la salud en la ciudad de Trujillo (10).

Los profesionales de Enfermería son parte fundamental del equipo de salud en los diferentes escenarios que vienen ocupando cargos jerárquicos de mando alto, medio, como también dentro de las áreas organizativas de Enfermería, básicamente en los Hospitales ocupando funciones de Supervisores, jefes de servicio; asimismo a nivel de las áreas administrativas de las Direcciones Regionales de Salud, Unidades Ejecutoras/Redes de Salud, Micro redes, establecimientos de Salud ocupan cargos como coordinadores y/o responsables de las estrategias sanitarias, programas presupuestales y otros.

El propósito del estudio busca identificar el perfil del liderazgo en los profesionales de Enfermería que vienen ocupando cargos de responsabilidad, centrado en el campo del liderazgo transformacional, transaccional y evitador; la generación de información será un insumo para el diseño de estrategias a fin de fortalecer el liderazgo en el campo de la Enfermería, toda vez que nuestro Sistema de Salud demanda profesionales de la salud que implanten procesos Gerenciales que coadyuven en la mejorar de la situación de salud de la población.

La necesidad de esta investigación responde a un problema identificado en el gremio de enfermeros(as) en la Región de Ayacucho, problema evidenciado por la falta de liderazgo para asumir cargos de responsabilidad en los diferentes niveles jerárquicos, como también por los conflictos internos generados por la posición de poder; asimismo otros factores que inciden, un clima laboral desfavorable que no son viabilizados adecuadamente, la crisis en la identidad con la profesión, los cuales les pone en desventaja con otros profesionales de la salud, la limitada actualización que refleja en la capacidad de sostenerse en cargos jerárquicos asignados, entre otros; estos aspectos mencionados reflejan la falta de liderazgo y la adaptación del estilo de liderazgo a los diferentes contextos y escenarios donde se desenvuelven los profesionales de enfermería.

Estos aspectos mencionados y la información considerada líneas arriba nos ha conllevado a desarrollar la investigación “Perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025”.

En el abordaje del estudio se ha planteado como objetivo general: determinar el perfil de liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025 y como objetivos específicos:

- a) Caracterizar según condiciones socio laboral a los directivos enfermeros de las instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025.
- b) Determinar el estilo de liderazgo predominante en los directivos enfermeros de las instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025.

- c) Determinar el estilo de liderazgo predominante según las dimensiones en los directivos enfermeros de las instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025.

La hipótesis corroborada fue H_1 : El perfil de liderazgo es de dominio medio a alto en los diferentes estilos en los enfermeros(as) en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025; sustentados por el predominio a nivel del liderazgo transformacional y evitador; materiales y métodos: estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, la población estuvo conformada por 71 profesionales de Enfermería que ocupan actualmente cargos jerárquicos; resultados: respecto a las características sociolaborales, hay un predominio del sexo femenino (80.3%), tienen experiencia laboral superior a los 5 años (77.5%), desarrollaron estudios de segunda especialidad (67.6%); como también hay escasa formación a nivel de posgrado en las menciones de Maestrías y Doctorados; respecto al perfil del liderazgo, a nivel del liderazgo transformacional hay un predominio de nivel medio (59.2%) a alto (38%), resaltando la dimensión motivación inspiracional, garantizando un cambio duradero a través de una motivación que genera a su equipo de trabajo en el cumplimiento de metas y conectando con el propósito principal de su responsabilidad laboral; también el estilo de liderazgo transformacional se visibiliza por el carisma del líder, donde los enfermeros líderes atraen a sus seguidores a través de la transmisión de confianza. Por otro lado, en la dimensión estimulación intelectual y consideración individualizada también hay un predominio del dominio medio. Respecto al estilo de liderazgo transaccional, se aprecia un dominio bajo (43.7%), dominio medio (31%); reflejando entre sus dimensiones predominio de un dominio bajo en la dirección por excepción, los cuales denotan que

los enfermeros líderes supervisan el desempeño de los miembros del equipo solo cuando surgen problemas significativos, asimismo en la dimensión recompensa contingente hay predominio del dominio medio a alto, los cuales indican el reconocimiento que reciben los trabajadores por un buen desempeño. En relación al estilo de liderazgo evitador, hay un predominio del dominio medio, los cuales denotan la ausencia de la proactividad, evitan tomar decisiones oportunas y reacciona de manera tardía frente a problemas que se va agravando dentro de la institución y área donde laboran los enfermeros líderes.

El contenido de la presente tesis es: Introducción, Capítulo I: Marco Teórico, Capítulo II: Materiales y Métodos, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

Se han revisado diferentes bases de datos donde se han analizado y recabado información pertinente para nuestro estudio:

A Nivel Internacional

Valbuena et al. (Colombia 2021), planteo como objetivo de investigación evaluar los estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería asistencial y sus factores sociodemográficos y profesionales asociados; metodología: investigación de corte transversal, analítico, la muestra estuvo conformado por 75 profesionales de enfermería y 170 auxiliares de enfermería, el instrumento empleado fue Multifactorial Leadership Questionnaire para la evaluación del liderazgo; resultados: el estilo de liderazgo que predominó fue el transformacional y transaccional, mientras el liderazgo correctivo evitador que el menor percibido por el personal; se halló diferencias estadísticas significativas según las características edad, estado civil y tenencia de hijos con el liderazgo transformacional y transaccional, también la experiencia laboral fue significativo con el liderazgo transaccional; conclusión: prevaleció la práctica de liderazgo transformacional, denotando un factor muy importante en la institución (9).

Stelmaszczuk J. (Argentina 2021), en su investigación propuso como objetivo analizar los estilos de liderazgo e indicadores de resultado organizacional desde la óptica del personal de enfermería de un hospital público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; metodología: investigación de tipo descriptivo, diseño no experimental, corte

transversal, la muestra lo constituyeron 83 profesionales de enfermería, el instrumento fue el MLQ 5x; resultados: 77.1% fueron mujeres, edad media de $40 \pm 9,44$; años de trabajo en promedio $9,23 \pm 7,25$; el estilo de liderazgo transformacional obtuvo un puntaje de $4,07 \pm 0,55$ y el liderazgo transaccional fue $3,99 \pm 0,62$; no se halló diferencias significativas entre el género y estilos de liderazgo; conclusión: el liderazgo en enfermería es considerado esencial. Este, de acuerdo con los resultados, es ejercido por el personal de enfermería dentro de su equipo de trabajo, independiente de la edad, años de trabajo, tipo de organización, área de trabajo o función que desempeñen (11).

A Nivel Nacional

Lima F. (Chiclayo 2024), en el estudio que abordó plantea como objetivo describir, analizar y comprender los estilos de liderazgo de las enfermeras en el primer nivel de atención en la Microred de Salud Chiclayo; metodología: estudio cualitativo, con abordaje descriptivo, la muestra fueron 15 enfermeras, muestreo no probabilístico por conveniencia; resultados: los estilos de liderazgo que emergieron fue el democrático, afiliativo, ejemplar y formativo; conclusión: los estilos de enfermería influyen en el trabajo en equipo y la atención al paciente, la sobrecarga laboral y la falta de recursos afectan el cumplimiento de metas (12).

Solari V. (Lima 2023), en su estudio, tuvo como objetivo Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú; Metodología: estudio de tipo cuantitativo, diseño no experimental, la muestra lo conforman 64 profesionales de la salud, el instrumento aplicado fue Cuestionario de las formas de Liderazgo versión S (CELID-S); resultados: el 92.2% del personal de

salud tenían mayor a 40 años, el 98.4% son mujeres, el tiempo laboral promedio fue 24.9 ± 8.1 , el 64.1% demostró un alto nivel de liderazgo, según dimensiones el 51.6% demostró un liderazgo transformacional y el 57.8% liderazgo transaccional, asimismo se halló un nivel moderado en el estilo de liderazgo laissez faire; conclusión: se halló asociación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral (13).

Julián et al. (Trujillo 2023), en la investigación planteó como objetivo determinar los estilos de liderazgo en profesionales Químico-Farmacéuticos que laboran en establecimientos públicos y privados de la ciudad de Trujillo (Perú); metodología: estudio descriptivo, de corte transversal, la muestra fue 94 profesionales de salud con cargos de directores técnicos, empleo el instrumento cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire; resultados: 57.4% son del género femenino, más del 60% presentan liderazgo de nivel alto, siendo el liderazgo transformacional en un 28.7%, transaccional en un 61.7%, como también el liderazgo correctivo/evitador fue de 72.3%; en las instituciones públicas y 56.4% en instituciones privadas; conclusión: el estilo de liderazgo más predominante fue el transaccional (14).

Zambrano & Palma (Huánuco 2019), tuvo como objetivo de estudio Determinar el estilo de liderazgo que más desarrollan los profesionales de enfermería de las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco; metodología: estudio descriptivo, observacional, de corte transversal, la muestra fue 56 profesionales de enfermería; resultados: el 48.2% de los profesionales de enfermería promueven el estilo de liderazgo transformacional, el 32.1% ejerce liderazgo transaccional y el 19.6% liderazgo correctivo/evitador; conclusión: el estilo de liderazgo predominante en las áreas preventivo promocionales fue el liderazgo transformacional (10).

1.2.Base Teórica

a) Teorías que sustentan la variable en estudio

a.1 Teoría del Gran Hombre

Según la teoría, los líderes nacen con ciertas cualidades innatas, se aprecia el liderazgo a la luz de la herencia, las cualidades son inherentes a las personas (15).

a.2 Teoría de Contingencias/Situacional

Según la teoría no existe un estilo de liderazgo para todos, por tanto, los enfoques y estilos de liderazgo se adaptan a las diferentes situaciones en una organización (15); hay una necesidad de ajustar el liderazgo según las capacidades de los miembros del equipo, también la flexibilidad y adaptabilidad son fundamentales para el éxito en este enfoque (16).

a.3 Teoría de Rasgos

A través de esta teoría el liderazgo se define a partir de ciertos rasgos como son la inteligencia, confianza en sí mismo, comunicación efectiva, mediante el cual se puede diferenciar entre líderes y no líderes, asimismo el carisma es uno de los rasgos más significativos, por tanto un líder debe poseer motivación para la asumir responsabilidades, asumir riesgos y ofrecer soluciones a los problemas, autoconfianza, persistencia para logro de objetivos, capacidad para influir en el comportamiento de otras personas (15).

a.4 Teoría del estilo y Comportamiento

Aborda la forma del accionar y comportamiento de los líderes durante el desarrollo de las tareas y en relación con los demás, según esta teoría los líderes están enfocados en el logro de los objetivos, establece relaciones interpersonales positivas con el resto del equipo en una organización (15).

a.5 Teoría Transformacional

Es una de las teorías que se centran en líderes que motivan e inspiran a los miembros del equipo hacia el logro de un potencial, promueven una visión compartida, innovación y desarrollo personal; por tanto, la motivación es clave para el rendimiento organizacional (16).

a.6 Teoría Transaccional:

Esta teoría se centra en la motivación de los líderes mediante la recompensa y castigos, donde al establecer las metas claras y promover su cumplimiento implementan incentivos, por tanto, el intercambio entre los líderes y seguidores pueden mejorar la motivación y eficiencia organizacional (16).

b) Base Teórica a nivel de la variable en estudio

b.1 Liderazgo.

Concepto: el liderazgo es la capacidad de guiar a otros, considerados como compañeros de trabajo, colegas, usuarios/pacientes, orientar hacia el logro de los resultados deseados por y para cada uno, en el ejercicio del liderazgo se incluyen diferentes contextos, desde los escenarios asistenciales, gerenciales, educativos e investigación, el cual exigen que el ejercicio del liderazgo se adecua también a los diferentes contextos o escenarios donde se desenvuelven los profesionales con quienes interactúan (5).

b.2 Estilos de Liderazgo

b.2.1 Liderazgo Transformacional: es la operación que se diseña e implementa para la solución de problemas a futuro o difíciles de percibir, es un estilo de liderazgo que incentiva la adaptabilidad y busca nuevos mecanismos de trabajo, asume los riesgos al

cual enfrenta la organización, motiva a los equipos de trabajo para persistir cuando las condiciones son difíciles, estresantes e impredecibles, es un estilo que tiene menos apego al status quo, es propio de una cultura organizacional colaborativa donde comparten objetivos comunes (17).

Este tipo de liderazgo sirve para hacer cambios de la situación o estado de las cosas, articulando con los seguidores los problemas en el momento actual, proyectando una visión a futuro, de lo que podría ser una nueva organización. El liderazgo transformacional tiene cuatro componentes o dimensiones; influencia idealizada, motivación inspiradora, consideración individual y estimulación intelectual.

❖ **Carisma**

Esta dimensión evalúa cómo interactúan los líderes en idealizar a los colaboradores para el cumplimiento de las metas y objetivos. La característica de esta dimensión es el alto grado de confianza que tiene el colaborador con su líder. El líder demuestra convicciones para que los seguidores se identifiquen con él, quien tiene principios, valores y es modelo a seguir para los colaboradores¹⁹.

❖ **Motivación inspiradora**

Los líderes utilizan la motivación inspiradora para generar compromiso organizacional que necesitan sus colaboradores. Simplemente es el grado en el cual el líder y sus seguidores articulan una visión con optimismo, sobre los objetivos a futuro.

❖ **Consideración individual**

La consideración individual se refiere a la necesidad de responder de manera individual a cada uno de los colaboradores. El líder responde a cada seguidor

individual según sus necesidades y aprecia la contribución que hace cada colaborador al equipo.

❖ **Estimulación intelectual**

Esta dimensión se refiere a la estimulación emocional que propicia un líder hacia los colaboradores para incrementar su rendimiento. El cual es confiarle la oportunidad a los colaboradores para que lleguen a una solución innovadora por caminos alternativos, por el cual desarrollen su talento dentro de la organización (18).

b.2.2 Liderazgo Transaccional: se enmarca en la cultura organizacional existente los cuales esta orientados a evitar el riesgo organizacional en el cumplimiento de objetivos, metas, es altamente regulada mediante el seguimiento y control de los colaboradores, es prisionero de los límites de tiempo y está permanentemente en búsqueda de la eficiencia organizacional; este estilo de liderazgo toma decisiones racionales y económicos y es propio de una cultura organizacional competitiva, lucha por el posicionamiento al interior de una organización, donde los seguidores cumplen, aceptan y concuerdan con el líder a cambio de elogios y/o motivaciones, evitar acciones disciplinarias (17).

Este tipo de liderazgo se inclina a mantener la estabilidad dentro de la organización por medio de intercambios regulares económicos y sociales, con el objetivo de lograr metas específicas, tanto para el líder y sus colaboradores; tanto las dimensiones que componen este tipo de estilo de liderazgo son: recompensa contingente, administración por excepción.

❖ **Recompensa contingente**

Esta dimensión vincula las recompensas con respecto a los objetivos, determinan las expectativas, fijan recompensas por un desempeño logrado. Establecen objetivos realistas medibles considerando el tiempo oportuno.

❖ **Dirección por excepción**

Bajo esta dimensión el líder se concentra sólo en lo que está pasando dentro de la organización y no hace el diagnóstico total de las fallas que suceden en la organización (19).

b.2.3 Liderazgo pasivo

El liderazgo pasivo se refiere cuando el actuar del líder no se preocupa del correcto funcionamiento de su equipo, sus propias actividades carecen de resultados. Tampoco tiene un plan de estrategia o planificación previa para afrontar cuando suceda algún tipo de problema, no se anticipa a los imprevistos que de alguna manera se podrían haber evitado.

c) Estilo de liderazgo según Collao

Propone tres estilos de influencia del líder en sus subordinados. Así tenemos.

c.1 Liderazgo Autocrático.

El líder da la orden sin consultar previamente, solo espera que las órdenes se cumplan, es dogmático y firme, tiene habilidad para dar órdenes y se basa en ello para dirigir a los demás; este estilo es autoritario porque el líder se coloca en relación vertical y de superioridad respecto a los componentes del grupo; este estilo de liderazgo da como resultado relaciones de desconfianza, miedo o pasividad, utiliza al grupo para imponer

su voluntad y no escucha las opiniones de los demás; Collao afirma además que la persona que ejerce este liderazgo se considera estar en una posición de autoridad y espera que sus seguidores respeten y obedezcan sus instrucciones.

c.2 Liderazgo Democrático.

Democrático o participativo, consulta y persuade a los subordinados y alienta la participación, es el estilo más recomendable en las acciones pedagógicas y administrativas; el líder se sitúa como uno más dentro del grupo, crea relaciones de amistad, confianza y diálogo. Permite que los seguidores se expresen libremente. Las actividades se hacen según los deseos y posibilidades de los integrantes, este estilo “otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo fomentando, que trabajen el principio de consenso y toma de decisiones” (Collao 1997), el liderazgo democrático logra que se cumplan las metas a través del esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso, la confianza y el respeto.

c.3 Liderazgo Liberal o Permisivo.

En este tipo de liderazgo el líder hace poco uso de su poder, concede a los seguidores un alto grado de independencia y libertad en su forma de trabajo, lo que lo lleva a depender mucho de sus subordinados para fijar las actividades y tareas, cree que su papel es apoyar las acciones y de sus seguidores al proporcionarles información y actuando como un contacto entorno al grupo, este estilo es más liberal y se interesa por la imagen del equipo, pero no se preocupa por darle cohesión, se desinteresa del grupo y sus funciones para con él, lo que genera desorden e ineficiencia.

d) Competencias de un Líder en Enfermería

Algunas características cognitivas, actitudinales y destrezas que deben demostrar el líder en enfermería parte de estar preparado para la vida profesional y demostrar actitud de un ser social, con un proyecto de vida claro, identidad con su profesión, comprender su responsabilidad profesional, personal y con la sociedad, actuar en el marco de los valores de enfermería y el código de ética y deontología que regula sus funciones; asimismo debe poseer un pensamiento crítico, las practicas estén sustentadas en las evidencias, toma de decisiones oportunas, innovador en la solución de problemas, debe poseer habilidad para promover el trabajo participativo y colaborativo dentro de su equipo, tener la capacidad para incentivar a los recursos humanos, fortalecer las competencias, tener la capacidad de entender y manejar los recursos tecnológicos y de comunicación para mejorar los procesos, practicar la ética reflexiva para abordar situaciones críticas, tener la capacidad de gestionar eficaz y eficiente mente los recursos para el logro de resultados institucionales (20).

e) Orientaciones Estratégicas para el Fortalecimiento de Enfermería en los Sistemas de Salud

Las orientaciones estratégicas para fortalecer la presencia de enfermería en los sistemas de salud, demanda las líneas de acción como el fortalecimiento y consolidación del liderazgo, la gestión estratégica en el contexto del sistema de salud, la formulación y monitoreo de las políticas en salud, abordar las condiciones de trabajo y las capacidades de los enfermeros(as) para promover un modelo de atención centrado en la persona, familia y comunidad, el fortalecimiento del primero nivel de atención como las redes integradas de salud; asimismo el fortalecimiento de la calidad en la formación continua de enfermería y responda las necesidades del sistema de salud

orientados al acceso universal y cobertura universal y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (7).

f) Intervenciones centradas a la Orientación estratégica para el Fortalecimiento de Enfermería

Línea de acción 1: Fortalecer y consolidar el Liderazgo y la Rectoría de Enfermería en el contexto de los sistemas de salud, formulación y monitoreo de las Políticas.

- Elaborar, ejecutar y evaluar el plan de recursos humanos.
- Fomentar y apoyar la formación en enfermería y el desarrollo profesional continuo.
- Involucrar a los líderes comunitarios y a las asociaciones profesionales en el establecimiento y la formulación de políticas y planes.
- Implementar unidades de gestión de recursos humanos para la salud, de planificación y de organización de los servicios de salud con enfermeros y enfermeras responsables de la elaboración y el monitoreo de políticas y planes.

Línea de Acción 2: Abordar las condiciones de trabajo y capacidad de enfermeros(as) para expandir el acceso y cobertura con equidad y calidad en base a un modelo de atención centrado en las personas, familia y comunidad y el fortalecimiento del primer nivel de atención y las Redes integradas de salud

- Identificar e implementar políticas y planes para mejorar la distribución de los enfermeros.
- Elaborar e implementar planes para atraer y retener a los enfermeros en los diferentes entornos y ubicaciones.
- Analizar la oferta y la demanda de profesionales de enfermería.
- Aumentar la inversión pública en la fuerza de trabajo de enfermería para mejorar el acceso al personal calificado.
- Invertir en servicios de enfermería para fortalecer la calidad de los sistemas de salud en el primer nivel de atención.

- Examinar las funciones y responsabilidades de los enfermeros.
- Desarrollar, implementar y evaluar modelos de asistencia de enfermería con énfasis en APS.
- Promover la reglamentación y responsabilidades para ampliar la función de los enfermeros en el primer nivel de atención.
- Crear o fortalecer la educación interprofesional.
- Incorporar competencias interprofesionales centrales en los programas de estudios y de educación continuada.

Línea de acción 3: Fortalecer la calidad de la educación en enfermería para responder a las necesidades de los sistemas de salud en Dirección al acceso y la cobertura universal de salud y los ODS.

- Elaborar, implementar y evaluar políticas que transformen la formación en enfermería.
- Incorporar modelos alternativos de formación para fomentar programas de educación.
- Promover, adquirir y asignar recursos para las oportunidades de aprendizaje en enfermería en salud comunitaria.
- Establecer una agenda nacional de investigación y abogar por su financiamiento.
- Aumentar el acceso a capacitaciones innovadoras en los servicios con enfoque en el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Promover la formación de enfermeros y enfermeras de práctica avanzada.
- Fomentar la ampliación del rol de los enfermeros y enfermeras en el primer nivel de atención.
- Establecer, fortalecer y/o mantener criterios de acreditación nacionales para la formación en enfermería.
- Promover los aspectos regulatorios de formación en enfermería en las escuelas de enfermería.
- Invertir y mejorar la formación en enfermería incluyendo cursos de liderazgo en los programas de formación y de educación continua.

- Difundir buenas prácticas de liderazgo en enfermería (7).

g) Características socio laborales

Primero se dilucidará el concepto de característica, el cual hace referencia a las cualidades, propiedades o rasgos que distingue a una persona, por tanto, la característica es un atributo o elemento propio de algo que sirve para diferenciarlo de otras personas; por tanto, la característica socio laboral es una cualidad o propiedad relacionado al ámbito social y laboral; para la presente investigación se han considerado como características socio laborales las siguientes dimensiones:

Edad: es el tiempo de vida de una persona medido en años, esta variable puede ser empleada para clasificar y/o analizar poblaciones en estudio; el Instituto nacional de Estadística e Informática clasifica la edad según el criterio, de 0-5 años primera infancia, 6 a 11 años niñez, 12-17 años adolescencia, 18 a 29 años joven, 30 a 44 años adulto joven, 45 a 59 años adultos, 60 a más años adultos mayores (21).

Sexo: son las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres; según el diccionario de la real Academia Española es la condición orgánica, masculina o femenina.

Estado civil: es la condición legal de una persona en relación con el vínculo matrimonial o de convivencia que mantiene con otra persona; desde el punto de vista jurídico el estado civil se clasifica en soltero, es aquel que no ha contraído matrimonio o no vive en unión reconocida legalmente, el estado civil casado es quien contrajo matrimonio civil o religioso reconocido por el estado; el divorciado

es la persona quien estuvo casado pero hubo una disolución legal del mismo, viudo es cuando la pareja ha fallecido y no volvió a casarse; conviviente o unión de hecho es quien vive en pareja sin estar casado, pero con reconocimiento legal (22).

Institución de trabajo: es una organización pública y/o privada que tiene la finalidad de promover empleo, coordina las actividades laborales y regula las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores dentro de un marco legal y organizacional (23).

En el abordaje de la investigación, fundamentalmente se considerará como institución de trabajo a las organizaciones donde viene laborando profesionales de enfermería como son la Universidad, los Establecimientos del primero nivel de atención que están en los distritos metropolitanos de la ciudad de Huamanga, los establecimientos del II y III nivel de atención también ubicados en la ciudad de Huamanga y otras organizaciones referentes como ámbitos laborales de los profesionales de enfermería.

Nivel de Estudios Profesionales: es el grado académico formativo alcanzado por una persona en el ámbito de la educación superior, los cuales le habilitan ejercer una profesión u ocupar cargos especializados; el nivel de estudios alcanzado por una persona determina el tipo de funciones y responsabilidades que asumirá, influye en el acceso a empleos, promociones y remuneraciones, impacta en el desarrollo personal y profesional continuo; entre los principales niveles de estudios se identifica a la licenciatura, especializaciones, maestría, doctorado (24).

Tiempo de servicios: es la cantidad de años, meses o días de servicios brindados legalmente por una persona en una institución pública y/o privada; se expresa en tiempo real como años, meses y días acumulados, puede ser continuo o acumulado y son registrados oficialmente en los legajos que administra el área de recursos humanos (25).

1.3.Hipótesis

Hi: El perfil de liderazgo es de dominio medio a alto en los diferentes estilos en los enfermeros(as) en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025.

Ho: El perfil de liderazgo es de dominio medio a bajo en los diferentes estilos en los enfermeros(as) en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025

1.4.Variables

Perfil de Liderazgo

- Liderazgo Transformacional
- Liderazgo Transaccional
- Liderazgo Evitador o Ausencia de Liderazgo

Características sociolaborales

- Laborales
- Sociales

1.5.Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Características socio laborales	Son las condiciones sociales y laborales que son característicos de una determinada población, que pueden ser influyentes en el comportamiento y/o actitud de las personas.	Características sociales y laborales de los enfermeros(as) que pueden ser determinantes en la adopción de una determinada actitud	Socio laboral	Edad Sexo Estado civil Institución de Trabajo	18-29 años: joven 30-49 años: adulto joven 50-59 años: adulto ≥ 60 años: adulto mayor Masculino Femenino Casado(a) Soltero (a) Viudo(a) Divorciado (a) Conviviente Educativo Hospitalario

				<p>Nivel de Estudios Profesionales</p> <p>Tiempo de servicios</p>	<p>Primer nivel de atención</p> <p>Diresa/Redes de salud</p> <p>Otros</p> <p>Licenciatura</p> <p>2° Especialidad</p> <p>Maestría</p> <p>Doctorado</p> <p>Menor 1 años</p> <p>1 a 5 años</p> <p>Mayor 5 años</p>
Perfil de Liderazgo	Es el conjunto de habilidades, características y actitudes que tiene una persona para guiar a un grupo de personas	Son las habilidades, patrones de comportamiento de los profesionales de enfermería que permite guiar, influir en los equipos de profesionales de enfermería y/o otros profesionales de la salud, basado en el uso de diversos estilos de liderazgo; se evaluará a través de la autopercepción, mediante el cuestionario de identificación del perfil de liderazgo	<p>Liderazgo Transformacional</p> <p>Liderazgo Transaccional</p>	<p>Carisma</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Consideración Individualizada</p> <p>Recompensa Contingente</p> <p>dirección por excepción</p>	<p>Dominio Alto: Mayor igual 75 puntos</p> <p>Dominio Medio: 26 a 74 puntos</p> <p>Dominio Bajo: Menor igual 25 puntos</p>

		<p>CELID, donde se evaluará el tipo de liderazgo transformacional, transaccional y evitador, la aplicación del instrumento tiene una duración de 15 minutos.</p>	<p>Liderazgo Evitador o Ausencia de Liderazgo</p>	<p>Laissez- Faire</p>	
--	--	--	---	-----------------------	--

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Enfoque de Investigación

El estudio es de enfoque cuantitativo; la metodología cuantitativa es pertinente cuando se pretende medir las magnitudes o frecuencia de los fenómenos y comprobar hipótesis. Sus interrogantes de investigación se enfocan en aspectos concretos. (26).

2.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicativo; puesto que se busca dar solución a los problemas mediante la generación de conocimientos obtenidos en la investigación, a través de una retroalimentación continua y el enriquecimiento de los conocimientos (27).

De acuerdo con ello, en la presente investigación aportará con información para generar intervenciones orientadas a mejorar el perfil de liderazgo de profesionales de enfermería.

2.3 Nivel de investigación

El nivel es descriptivo, dado que su finalidad es describir las características, propiedades y perfiles de los intervenidos, es decir, solamente se orienta a medir y recolectar información respecto a las variables referidas, para nuestro estudio solo describir el perfil de liderazgo en sus diversas dimensiones de los profesionales de Enfermería que laboran en cargos jerárquicos (27).

2.4 Diseño de investigación

El diseño, es un estudio no experimental, descriptivo, de corte transversal.

No experimental. Porque no se manipuló las variables en estudio, indagando los fenómenos tal como se presenta en la realidad, para el presente estudio la calidad de vida y las características sociolaborales se determinan en su forma como muestra la población en estudio.

De corte transversal. porque los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables el perfil de liderazgo.

2.5 Área de estudio

El estudio se llevó a en las Instituciones Públicas ubicadas en los distritos metropolitanos de la ciudad de Huamanga: distrito de Ayacucho, Carmen Alto, San Juan Bautista, Jesús Nazareno, Andrés Avelino Cáceres.

2.6 Población

Estuvo conformado por los enfermeros(as) que ocupan cargos jerárquicos en las diferentes instituciones sanitarias ubicadas en la metrópoli de la ciudad de Huamanga.

Criterios de Inclusión

- Enfermeros(as) con cargo jerárquico con más de 6 meses de experiencia en el área asignada.
- Enfermeros(as) de mando superior, medio que laboran en instituciones públicas y privadas ubicadas en la metrópolis de la ciudad de Huamanga (DIRESA, RED de Salud Huamanga, Es salud, Micro redes de Salud

ubicadas en los distritos metropolitanos de Huamanga, Hospital Regional de Ayacucho, Hospital Jesús Nazareno, Universidad, Institutos Superiores).

- Enfermeros (as) que desean participar voluntariamente en el estudio

Criterios de exclusión

- Enfermeros(as) sin cargos jerárquicos o que hayan asumido en un periodo menor a 6 meses
- Enfermeros (as) que no desean participar voluntariamente en el estudio.

2.7 Muestra

Es la población censal, es decir el 100% de la población que está representado por 71 Profesionales de Enfermería que participaron voluntariamente en el estudio.

2.8 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta.

El instrumento fue de CELID versión A, construido a partir de la teoría de Bass, derivada por la prueba MLQ en la versión española; es un instrumento que evalúa conocimientos en base a los estilos de ser líder y la manera de liderar, el cual consta de 34 ítems

Por tanto, el instrumento empleado es el cuestionario de identificación de estilos de liderazgo CELID A, los cuales están estructurados de la siguiente manera:

Datos socio laborales: recopila información de las características sociales y laborales de los enfermeros(as) con cargos jerárquicos, los cuales serán recabados mediante 6 ítems. Edad, sexo, estado civil, ámbito laboral, estudios, tiempo de servicio

Para la Evaluación de los estilos de liderazgo, se clasifica en tres dimensiones:

Liderazgo Transformacional: ítems 3,21,33,34, 19,22,24,4,15,23,25,28,29,30,13,14,17

Liderazgo Transaccional: 8,10,11,12,16, 2,5,7,9,18,26

Liderazgo Evitador o Ausencia de Liderazgo: 1,6,20,27,31,32

Instrumento autoadministrado en la forma A (autopercepción), los participantes deben leer las 34 afirmaciones a cerca del liderazgo y el acto de liderar y señalar cuanto se ajusta a cada uno de ellas al estilo de liderazgo que posee, su administración se da en un periodo de 15 minutos, está elaborado con una escala tipo Likert de 1 a 5 puntos, donde 1 es en total desacuerdo y 5 en total acuerdo por cada ítem respondida por los participantes.

Existen 3 tipos de liderazgo, transformacional, transaccional y laissez faire, mediante el cual se obtiene una puntuación para cada estilo y los subdimensiones que lo conforman como:

Estilo de Liderazgo Transformacional: sus dimensiones son: Carisma, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada; el estilo de liderazgo transaccional posee las dimensiones: recompensa contingente, dirección por excepción y finalmente está el liderazgo evitador o ausencia de liderazgo o laissez fare

Puntuación: Es por medio de las alternativas de respuesta: la puntuación de 5 es totalmente de acuerdo y la puntuación de 4 (de acuerdo) puntuación de 3 (ni de acuerdo, ni desacuerdo) puntuación de 2 (desacuerdo) puntuación de 1 (totalmente desacuerdo).

La interpretación: Se da mediante la sumatoria de las sub dimensiones que los conforman y se divide entre el total de ítems (afirmaciones), luego la puntuación bruta se transforma en percentiles según el siguiente baremado

El baremado se determina mediante el siguiente criterio:

DOMINIO	BAJO	MEDIO	ALTO
Estilo de Liderazgo	≤ 25 percentil	26-74 percentil	≥ 75 percentil

2.9 Recolección de datos

Los datos se recopilarán mediante el siguiente proceso:

- Se solicitará permiso a funcionarios de las diversas instituciones públicas y privadas.
- Se aplicará el instrumento a todos los enfermeros(as) que ocupan cargos jerárquicos de las diversas instituciones públicas.
- Se realizará el control de calidad de los instrumentos aplicados

2.10 Procesamiento y análisis de datos

Los datos serán procesados informáticamente utilizando el Software IBM-SPSS versión 26,0; la información se presentará en tablas de contingencia y figuras estadísticas.

2.11 Validación del Instrumento

El instrumento empleado fue el cuestionario de estilos de liderazgo CELID A, validado en el año 2014 por Castro A; Nader M y Casullo M.; el instrumento muestra confiabilidad y validez con un coeficiente de Alpha de Cronbach entre 0,60 a 0,80, satisfactorio para su administración; es un instrumento que se autoadministra.

2.12 Consideraciones éticas

En el abordaje de la investigación se tuvo en cuenta las normas internacionales de la ética en el proceso de investigación, un elemento indispensable utilizado en la investigación fue el consentimiento informado, respetando los principios de autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

CAPITULO III

RESULTADOS

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

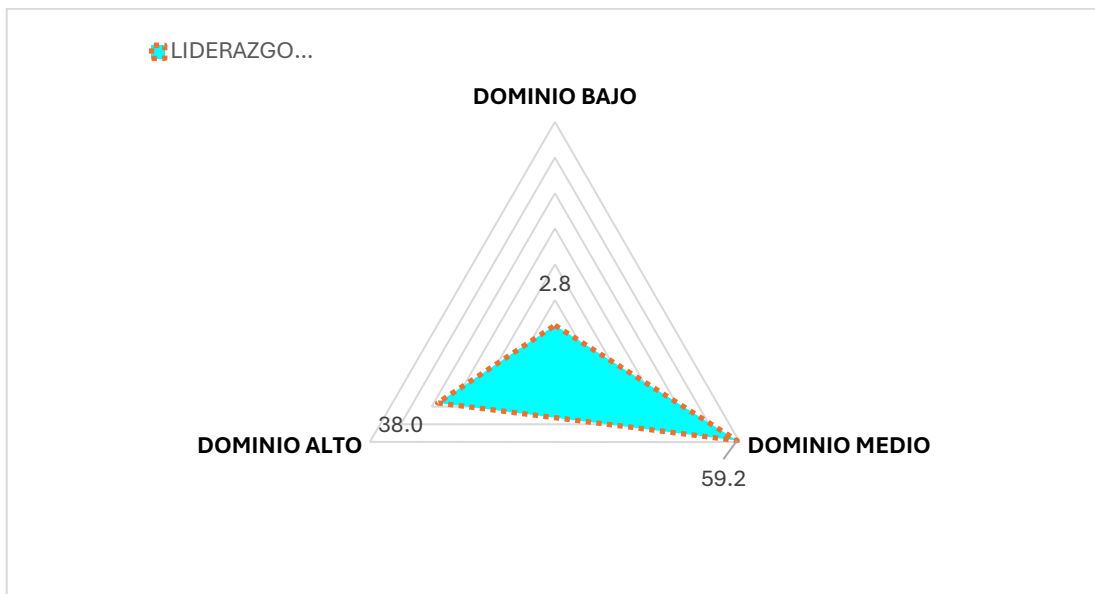
Tabla 1. Condición socio laboral de los Enfermeros Directivos de las Instituciones Públicas del sector salud, Ayacucho 2025.

<i>CARACTERISTICAS SOCIOLABORALES</i>		<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>EDAD</i>	25 a 35 AÑOS	8	11.3
	36 a 59 AÑOS	59	83.1
	≥ 60 AÑOS	4	5.6
	SUB TOTAL	71	100.0
<i>SEXO</i>	MASCULINO	14	19.7
	FEMENINO	57	80.3
	SUB TOTAL	71	100.0
<i>ESTADO CIVIL</i>	CASADO(A)	34	47.9
	SOLTERO(A)	15	21.1
	VIUDO(A)	7	9.9
	CONVIVIENTE	10	14.1
	DIVORCIADO	5	7.0
	SUB TOTAL	71	100.0
<i>AMBITO LABORAL</i>	HOSPITALARIO	27	38.0
	PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN	35	49.3
	DIRESA/REDES DE SALUD	9	12.7
	SUB TOTAL	71	100.0
<i>ESTUDIOS</i>	LICENCIADO(A)	6	8.5
	ESPECIALISTAS	48	67.6
	MAESTRIA	11	15.5
	DOCTORADO	6	8.5
	SUB TOTAL	71	100.0
<i>TIEMPO DE SERVICIO</i>	1-5 AÑOS	16	22.5
	> 5 AÑOS	55	77.5
	SUB TOTAL	71	100.0

Fuente: Cuestionario de identificación de estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería

En la tabla, respecto al perfil sociolaboral de profesionales de enfermería que ocupan cargos jerárquicos en las instituciones públicas situadas en los distritos metropolitanos de la ciudad de Huamanga, se aprecia el 83.1% tienen edad entre los 36 a 59 años, 80.3% son mujeres, 47.9% casados, 21,1% solteros, asimismo el 49.3% fueron directivos que laboran en el primer nivel de atención, 38% del ámbito hospitalario, también el 67.6% poseen grados de segundas especializaciones, 15.5% grado de maestro, 8.5% Doctorado y sólo cuentan con licenciatura respectivamente, y el 77.5% vienen laborando en el sector más de 5 años.

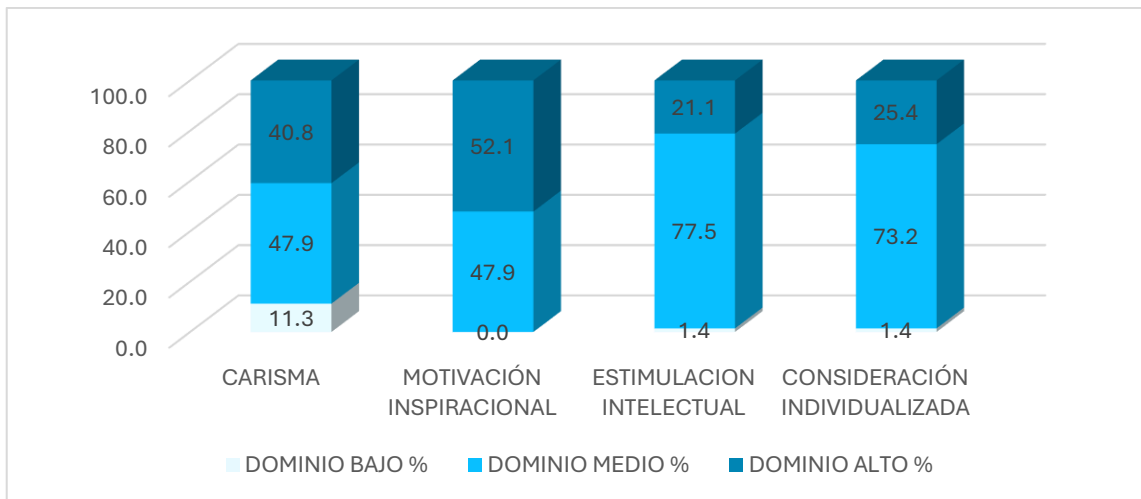
Gráfico 1. Estilo de liderazgo Transformacional según dominio en los Directivos Enfermeros de las Instituciones Públicas del sector salud, Ayacucho 2025.



Fuente: Cuestionario de identificación de estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería

Respecto al dominio del liderazgo Transformacional en los Directivos enfermeros, se aprecia un dominio medio en un 59.2%, dominio alto en un 38% y sólo el 2.8% dominio bajo; según los resultados el nivel de dominio es de medio a alto, ello explica que los Directivos Enfermeros inspiran, motivan a los seguidores a mejorar el desempeño o rendimiento, es decir están encaminados en influir a transformar la organización hacia el logro de los objetivos institucionales.

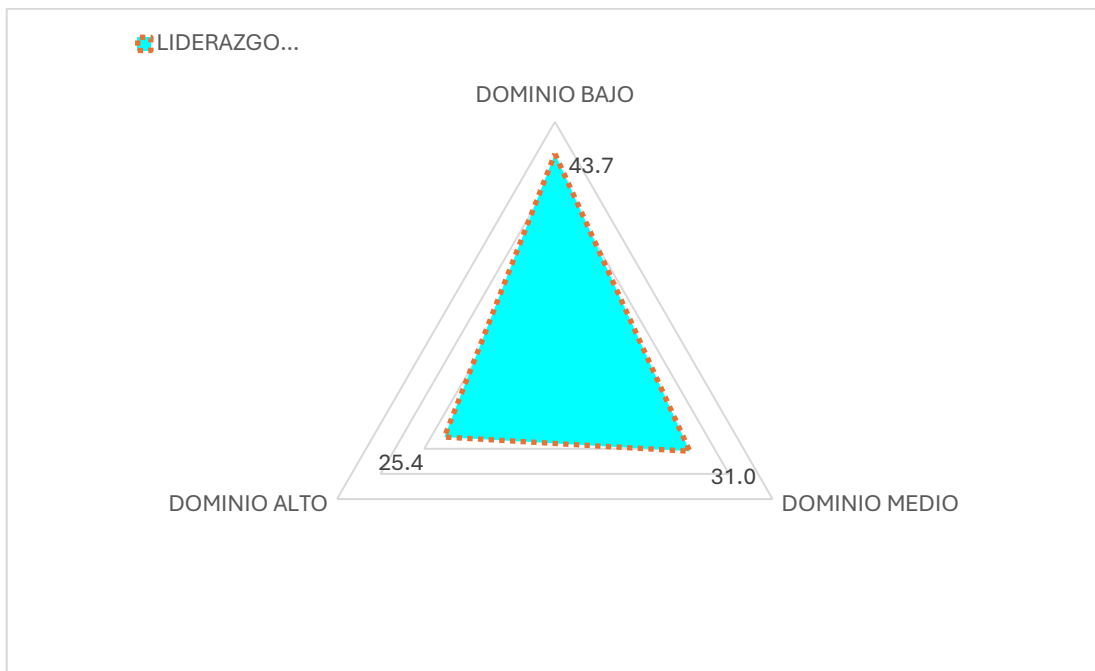
Gráfico 1.1 Estilo de liderazgo Transformacional según dimensiones en los Directivos Enfermeros de las Instituciones Públicas del sector salud, Ayacucho 2025



Fuente: Cuestionario de identificación de estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería

En el gráfico relacionado al liderazgo transformacional según las dimensiones, en la dimensión carisma prevalece un dominio medio a alto siendo en un 47.9% a 40.8% respectivamente, en la dimensión motivación inspiracional prevalece el dominio alto en un 52.1% y dominio medio 47.9%; asimismo en comparación con las primeras dimensiones, prevalece un dominio alto en la estimulación intelectual en un 77.5% y en la dimensión consideración individualizada en un 73.2%.

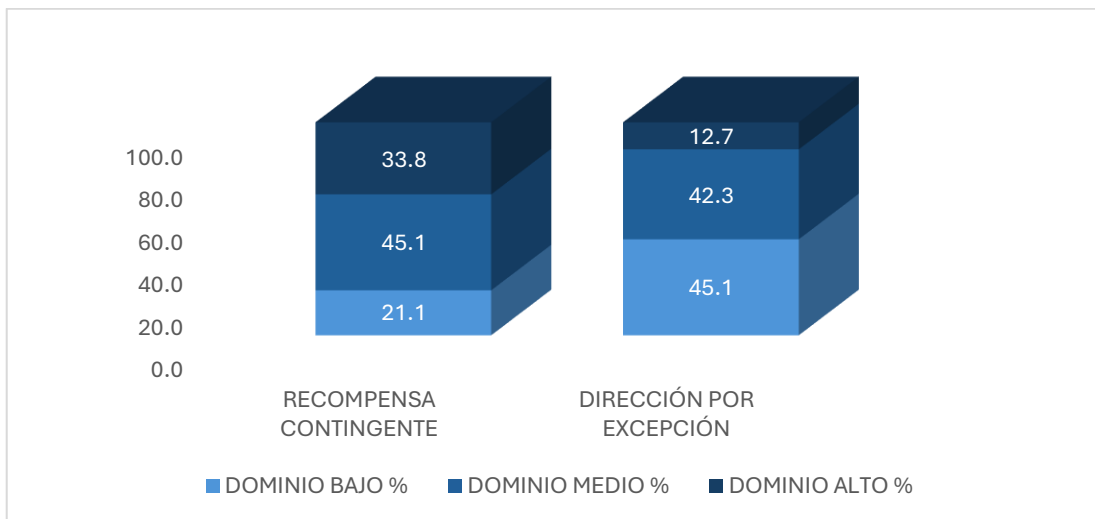
Gráfico 2. Estilo de liderazgo Transaccional según dominio en los Directivos Enfermeros de las Instituciones Públicas del sector salud, Ayacucho 2025



Fuente: Cuestionario de identificación de estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería

Respecto al dominio del liderazgo Transaccional en los Directivos enfermeros, se aprecia un dominio bajo en un 43.7%, dominio medio en un 31% y dominio alto en un 25.4%; según los resultados los Directivos Enfermeros no demuestran claridad en las reglas y objetivos, no promueven incentivos, bajo nivel de supervisión y control constante sobre el equipo de trabajo, afectando la eficiencia a corto plazo.

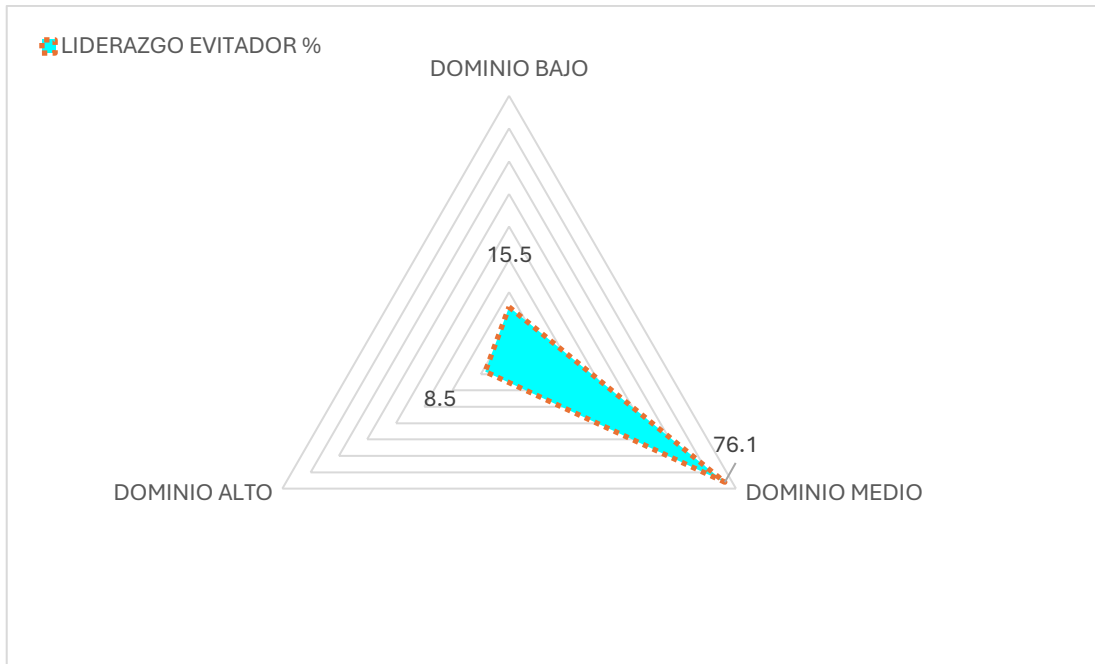
Gráfico 2.1 Estilo de liderazgo Transaccional según dimensiones en los Directivos Enfermeros de las Instituciones Públicas del sector salud, Ayacucho 2025



Fuente: Cuestionario de identificación de estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería

En el presente gráfico, respecto al liderazgo transaccional, en la dimensión recompensa contingente el 45.1% tiene un dominio medio y 33.8% dominio alto y el 21.1% dominio bajo; mientras en la dimensión dirección por excepción, hay un dominio bajo en un 45.1%, dominio medio 42.3% y dominio alto el 12.7% de los Enfermeros con cargos Directivos en las diferentes Instituciones Públicas.

Gráfico 3. Estilo de liderazgo Evitador- Laissez Faire según dominio en los Directivos Enfermeros de las Instituciones Públicas del sector salud, Ayacucho 2025.



Fuente: Cuestionario de identificación de estilos de liderazgo en profesionales de Enfermería

En el gráfico se observa, en el estilo de liderazgo evitador destaca el dominio medio en un 76.1%, el dominio alto de este estilo solo se da en un 8.5%; por tanto, los Directivos Enfermeros no toman decisiones o no intervienen en las acciones del equipo de trabajo con frecuencia, hay una escasa comunicación y evita asumir responsabilidades institucionales.

CAPITULO IV

DISCUSIÓN

El Liderazgo juega un papel muy importante en el funcionamiento adecuado de las organizaciones, la teoría de liderazgo de Bass incluye tres tipos de liderazgo entre ellos el liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire (liderazgo pasivo evitativo), el primero de ellos el líder establece objetivos comunes y garantiza una gestión efectiva, son proactivos y se esfuerzan por maximizar el desarrollo organizacional; asimismo el liderazgo transaccional motivan a los seguidores en la dirección de las metas establecidas mediante la clarificación de roles de los trabajadores y finalmente el liderazgo laissez faire se caracteriza por la falta de participación , hay una indiferencia y pasividad del líder (28).

Respecto a las características sociolaborales se encontró el 83.1% de los profesionales de enfermería que ocupan cargos Directivos son adultos (edad entre 36 a 59 años), asimismo el 80.3% son del sexo femenino, 47.9% casados, el 49.3% de la población en estudio son del ámbito del primero nivel de atención, el 67.6% tienen la segunda especialización en su formación profesional, el 15.5% grado de maestro y el 77.5% vienen laborando más de 5 años en la institución.

Revisado las investigaciones, Stelmaszczuk J. (Argentina 2021), en su estudio se aprecia 77.1% fueron mujeres, edad media de $40 \pm 9,44$; años de trabajo en promedio $9,23 \pm 7,25$; Solari V. (Lima 2023), en su estudio en los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, demostró algunas características de la población en estudio, el 92.2% del personal de

salud tenían mayor a 40 años, el 98.4% son mujeres, el tiempo laboral promedio fue 24.9 ± 8.1 ;

Por tanto inferimos la concordancia entre el estudio y otros revisados como el de Stelmaszczuk J. (Argentina 2021), Solari V. (Lima 2023), sobre el predominio del sexo femenino, como también coinciden en la edad que tienen y el tiempo de servicio en la institución; es decir la mayor parte de los profesionales de enfermería son del sexo femenino, el cual refleja a nivel del grupo ocupacional, asimismo los enfermeros Directivos tienen años de experiencia en el ámbito laboral y se hallan en una edad adulta, característica fundamental para la conducción eficiente de una área administrativa.

Los hallazgos respecto al estilo de **liderazgo transformacional**, prevalece el dominio medio a alto con un 59.2% y 38% respectivamente (gráfico 1), desagregado por dimensiones se observa un predominio de un dominio medio en la dimensión carisma y motivación inspiracional con un 47.9% respectivamente; asimismo hay un dominio medio en la estimulación intelectual con un 77.5% y en consideración individualizada un 73.2%; asimismo el 52.1% de enfermeros Directivos tiene un dominio alto de este tipo de liderazgo en la dimensión motivación inspiracional con un 52.1% (gráfico 1.1%).

En relación al estilo de **liderazgo transaccional**, se observa en un dominio medio a bajo, siendo un estilo con un dominio bajo en un 43.7% y medio 31% (gráfico 2); respecto a sus dimensiones, en la dimensión recompensa contingente el 45.1% tiene un dominio medio, 33.8% dominio alto y 21.1% dominio bajo; sin embargo, en la dimensión Dirección por Excepción el 45.1% de enfermeros Directivos tiene un dominio bajo, seguido de un 42.3% con dominio medio (grafico 2.1).

Respecto al estilo de liderazgo evitador o laissez faire, el 76.1% de enfermeros Directivos presentan un dominio medio, 15.5% dominio medio y 8.5% dominio alto (gráfico 3).

Por tanto, en los hallazgos de la presente investigación se señala el **predominio del estilo de liderazgo transformacional** en los enfermeros que ocupan cargos directivos a nivel de los Hospitales, el primer nivel de atención y las instituciones administrativas como la Dirección Regional de Salud Ayacucho y la Red de Salud Huamanga.

Contrastando los resultados del estudio, se revisaron el de Valbuena et al. (Colombia 2021), quien concluye la prevalencia de la práctica de liderazgo transformacional, denotando un factor muy importante en la institución; asimismo el estudio de Stelmaszczuk J. (Argentina 2021) demostró la predominancia del estilo de liderazgo transformacional en comparación con el liderazgo transaccional.

También Solari V. (Lima 2023), en su estudio en los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú, evidenció el 64.1% de enfermeros demostró un alto nivel de liderazgo, según dimensiones, el 51.6% demostró un liderazgo transformacional y el 57.8% liderazgo transaccional, asimismo se halló un nivel moderado en el estilo de liderazgo laissez faire; Julián et al. (Trujillo 2023) en un estudio en Trujillo evidencia, más del 60% presentan liderazgo de nivel alto, siendo el liderazgo transformacional en un 28.7%, transaccional en un 61.7%, como también el liderazgo correctivo/evitador fue de 72.3%; en las instituciones públicas y 56.4% en instituciones privadas.

Zambrano & Palma (Huánuco 2019), en un estudio en los profesionales de enfermería de las áreas preventivas promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco, halló el 48.2% de los profesionales de enfermería promueven el estilo de liderazgo transformacional, el 32.1% ejerce liderazgo transaccional y el 19.6% liderazgo correctivo/evitador, con un claro predominio del estilo transformacional.

Por tanto, inferimos, que el estudio concuerda con las investigaciones de Valbuena et al. (Colombia 2021), Stelmaszczuk J. (Argentina 2021); Zambrano & Palma (Huánuco 2019) quienes demostraron la predominancia del estilo de liderazgo transformacional en comparación con el liderazgo transaccional; asimismo hubo concordancia con el estudio de; Julián et al. (Trujillo 2023) en la identificación del estilo de liderazgo evitador o *laissez faire*.

Pero por otro lado difieren con el estudio de Solari V. (Lima 2023); Julián et al. en su estudio en un Centro Hospitalario en Trujillo (2023), quienes hallaron la predominancia del estilo de liderazgo transaccional; también difiere con el estudio de Zambrano & Palma (Huánuco 2019) quien halló poca predominancia del estilo de liderazgo evitador o *laissez faire*, mientras en el estudio abordado se encontró mayor predominancia de este estilo.

Según las teorías que sustentan el estudio, la teoría de contingencia social, plantea que no existe un estilo de liderazgo único que guía la conducción de las organizaciones, donde los enfoques y estilos de liderazgo se adaptan a las diferentes situaciones (15); como también hay una necesidad de adecuar el liderazgo a las capacidades de los miembros del equipo, también la flexibilidad y adaptabilidad son fundamentales para el éxito en este enfoque (16); asimismo la teoría del estilo y comportamiento fundamenta el accionar de los líderes en el logro de los objetivos,

mediante el establecimiento de relaciones adecuadas con los miembros de la organización (15).

El estudio se centró en los profesionales de enfermería que desarrollan labores de gestión y lideran instituciones, los que vienen ocupando cargos a nivel estratégico, operativo en las diversas instituciones públicas, ya sea en el ámbito hospitalario, el primer nivel de atención, las instituciones con labores administrativas como la DIRESA y Red de Salud Huamanga, donde se halló un predominio del estilo de liderazgo transformacional en un dominio medio a alto.

Este estilo de liderazgo refleja que los enfermeros con cargos directivos están en proceso de inspirar, motivar y transformar la visión de los equipos de trabajo y a nivel de la organización, demuestra carisma, imparte una comunicación clara, fomenta la creatividad y desarrollo personal, por tanto, incrementa el compromiso y la motivación, prioriza el talento en equipo.

Analizado por dimensiones, se resalta en la motivación inspiracional en promedio el 50% tiene un dominio alto, el cual denota que emplean estrategias para motivar a los equipos de trabajo y genera compromisos con la organización, articulan una visión con optimismo; sin embargo en la dimensión estimulación intelectual y consideración individualizada demostraron un dominio medio, es decir están en proceso de delegar funciones aun con limitada confianza y responden parcialmente a la necesidad individual de cada miembro de su equipo.

También los resultados a nivel del liderazgo transaccional, refleja un dominio bajo en un 43.7% y medio en un 31%; es decir la mayoría de los enfermeros presenta limitaciones en cuanto a la implantación de políticas motivacionales como recompensas por desempeño y sanciones por incumplimiento, asimismo aun tiene limitante en cuanto a la implantación de orden y disciplina en la organización, hay un

déficit en una metodología de supervisión constante y no implantan procesos de eficiencia a corto plazo, los cuales pueden ser perjudiciales en el cumplimiento de metas institucionales.

Por otra parte, prevalece el dominio medio en la dimensión recompensa contingente, es decir el establecimiento de objetivos alcanzables en un periodo de tiempo, las recompensas por desempeño logrado en los trabajadores aún están en transición, mientras en la dimensión dirección por excepción demuestra que vela por las mejoras a nivel de la organización solo cuando identifica alguna falla o limitaciones en sus procesos.

Finalmente, respecto al estilo de liderazgo evitativo o laissez faire, prevalece el dominio medio, es decir hay una predisposición a la falta de acción, miedo a los conflictos, son autosuficientes y tienen un comportamiento pasivo.

Según Shanting Zheng (29) es imperativo considerar el impacto del liderazgo laissez faire en el comportamiento de los trabajadores dentro del contexto y dinámica organizacional, este estilo caracterizado por falta de dirección, apoyo y compromiso, puede convertirse en un obstáculo en la motivación de los trabajadores; los hallazgos de la investigación donde predomina un dominio medio, implica una práctica de liderazgo en la generación de un entorno de trabajo con limitaciones en la adopción de comportamientos desafiantes y constructivos.

Por tanto, basado en el alcance de la investigación y los resultados del estilo laissez faire, genera implicancias en la desmotivación de trabajadores conllevando a una desconexión con el ámbito laboral, afectando iniciativas que afectan el cumplimiento de objetivos institucionales.

CONCLUSIONES

- ✓ El perfil de liderazgo predominante en los enfermeros(as) con cargos directivos esta evidenciado por el estilo de liderazgo transformacional con un dominio medio a alto, como también hay indicios del predominio de liderazgo laissez faire o evitador con un dominio medio, denotando practicas favorables que inspiran y motivan a sus trabajadores, sin embargo, también se observó en un dominio medio la falta de dirección, apoyo y compromiso.
- ✓ Las características sociolaborales de los enfermeros que ocupan cargos Directivos, predominan el sexo femenino (80.3%), edad que va de 36 a 59 años (83.1%), poseen estudios a nivel de la segunda especialización (67.6%), experiencia laboral mayor a 5 años (77.5%); sin embargo, hay limitaciones en desarrollo de estudios a nivel de maestrías y Doctorados, un reto para fortalecer el liderazgo.
- ✓ Respecto al Liderazgo Transformacional prevalece un dominio medio a alto, en un 97.2%, sin embargo, hay un dominio medio a bajo en el estilo de liderazgo transaccional, predominando un dominio bajo (43.7%); finalmente en el estilo de liderazgo evitador o laissez faire predomina el dominio medio (76.1%).
- ✓ En relación a las dimensiones por estilo de liderazgo, en el estilo transformacional hay un dominio alto en la motivación inspiracional con un 52.1%, mientras en la dimensión estimulación intelectual predomina el dominio medio con un 77.5% y en la dimensión consideración individualizada también predomina el dominio medio con un 73.2%; mientras respecto al carisma hay un dominio medio en un 47.9% y bajo 40.8%.

RECOMENDACIONES

- ✓ Al Gobierno Regional de Ayacucho, a la Dirección Regional de Ayacucho fortalecer un programa de desarrollo de Liderazgo a nivel de los Directivos de mandos estratégicos y operativos del sector salud, cuya finalidad es promover una acción más efectiva en la Gestión sanitaria y coadyuvar en la mejora de las condiciones de salud de la población.
- ✓ A la Oficina de Recursos Humanos de las Entidades del sector salud, implementar un plan de capacitación continua para fortalecer el Liderazgo de los recursos humanos en salud que ocupan cargos Directivos, cuya finalidad se base en potenciar el liderazgo transformacional y transaccional y mitigar el liderazgo evitador.
- ✓ A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Ciencias de la Salud, promover investigaciones en relación a la capacidad de Liderazgo, que incluya otros diseños de abordaje a fin de genera información para implementar políticas institucionales en la mejora de la Gestión Sanitaria.
- ✓ Al Colegio de Enfermeros promover estrategias para fortalecer el liderazgo en los agremiados y contribuyan en el logro de resultados sanitarios en el ámbito Nacional y Regional.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Valencia-Contrera M, Rivera-Rojas F. Enfermería como la columna vertebral de los sistemas de atención sanitaria. *Revista Salud Uninorte*. 2024; 40(1).
2. Atlantis University. Artículo "El liderazgo en los sistemas de salud: ¿Cómo convertirse en un líder efectivo?" [Online]; 2023. Acceso 13 de junio de 2025. Disponible en: https://atlantisuniversity.edu/es/au_blog/liderazgo-en-sistemas-de-salud/.
3. Montecinos-Guñez D, Lorca-Nachar A, Lara-Jaque R, García-Vallejos G, Quijada-Sánchez D. Enfermería, liderazgo y relaciones de poder, una mirada desde lo cualitativo. *Index de Enfermería*. 2023; 32(2).
4. Ramos-Calisaya N, Loli-Ponce R, Rivas-Díaz L, Rocha-Zapana N. Estado del liderazgo de Enfermería para la gestión de cuidado en establecimientos de salud. *Revista Cubana de Enfermería*. 2024; 40.
5. Barría-Pilaquilén R. Liderazgo en Enfermería y el Liderazgo mas allá de la Enfermería. *Rev. Cuid Arte*. 2020; 9(18).
6. Anders RL, Jackson D, Davidson PM, Daly JP. Liderazgo de Enfermería para el siglo XXI. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2021; 29.
7. Organización Panamericana de la Salud- Oficina Regional para las Américas. iris.paho.org- Orientación estratégica para enfermería en la Región de las Américas- Direcciones estratégicas para la enfermería en la Región de las Américas. [Online].; 2019. Acceso 25/03/2025 de marzo de 2025. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/50956>.
8. Lascano-Sánchez A, Salguero-Fiallos C, Guzmán-Córdova S, Díaz-Vacacela B, Tirado-Velastegui R, Rivera-Nuñez C. Liderazgo de enfermería en tiempos de covid-19: una revisión sistemática. *Ciencia Latina*. 2022; 6(1).
9. Valbuena-Durán L, Ruiz-Rodríguez M, Páez-Esteban A. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Rev Aquichan*. 2021; 21(2).
10. Zambrano-Castro H, Palma-Lozano D. Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales de los establecimientos de salud. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*. 2019; 9(1).
11. Stelmaszczuk J. Estilo de liderazgo e indicadores de resultado organizacional desde la óptica del personal de enfermería. *Rev Salud, Ciencia y Tecnología*. 2021; 1(10).

12. Lima-Fernández R. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo- Repositorio Institucional, Tesis "Estilos de liderazgo de las enfermeras asistenciales en el primer nivel de atención en la Microred de Salud Chiclayo, 2024". [Online].; 2024. Acceso 10 de Junio de 2025. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/8181/2/RESUMEN_LimaFernandezRosaura.pdf.
13. Valerio-Solari E. Universidad Ricardo Palma- Repositorio Institucional, Tesis "Publicación: Estilos de liderazgo y desempeño laboral de las enfermeras de un hospital de Lima, 2022". [Online].; 2023. Acceso 12 de Junio de 2025. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/616c58c7-4f8e-4be6-b178-831344e4eb88>.
14. Julián-Méndez F, Reyes-Alfaro C, Castillo-Saavedra E, Vega VC, Cabanillas-Ñaña S, Sánchez RMS. Estilos de liderazgo en profesionales sanitarios peruanos. Rev Medisur. 2023; 21(5).
15. Emeritus. Blog: Liderazgo: 9 Teorías para ser un Líder influyente. [Online].; 2024. Acceso 10 de junio de 2025. Disponible en: <https://latam.emeritus.org/blogs/9-teorias-para-que-seas-un-lider-influyente/>.
16. Instituto Nebrija - Formación profesional. Blog: Liderazgo: teorías, tipos y características que todo líder debe conocer. [Online].; 2025. Acceso 17 de junio de 2025. Disponible en: <https://fpnebrija.com/blog/2025/02/25/teorias-de-liderazgo-instituto-nebrija-de-formacion-profesional-instituto-nebrija-fp/>.
17. Riquelme-Castañeda J, Pedraja-Rejas L, Vega-Massó R. El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. Revista Formación universitaria. 2020; 13(1).
18. Esic Business & Marketing. <https://www.esic.edu/> - Liderazgo transformacional: características y ejemplos para impulsar un cambio en tu empresa. [Online].; 2023. Acceso 12/03/25 de marzo de 2025. Disponible en: <https://www.esic.edu/rethink/business/liderazgo-transformacional-caracteristicas-ejemplos-c>.
19. Universidad Internacional de Rioja. <https://peru.unir.net/> - Artículo Liderazgo transaccional: Qué es y cómo aplicarlo. [Online].; 2024. Acceso 10/02/2025 de febrero de 2025. Disponible en: <https://peru.unir.net/revista/mba/que-es-liderazgo-transaccional/>.
20. Castrillón-Agudelo M. Liderazgo en Enfermería y Desarrollo Disciplinar. Rev. Cuid Arte. 2020; 9(18).
21. Instituto Nacional de Estadística e Informática - Perú. INEI Perú: Evolución de la serie de indicadores demográficos 1940-2025. [Online].; 2025. Acceso 12 de junio de 2025. Disponible en:

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7834622/6608076-peru-evolucion-de-los-indicadores-demograficos-1940-2025.pdf>.

22. Instituto Nacional de Estadística e Informática. INEI- Capítulo 3: Estado Civil o Conyugal del Jefe(a) de Hogar y Ciclo de vida del hogar. [Online].; 2017. Acceso 12 de junio de 2025. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1711/cap03.pdf.

23. Romero S. CTAIMA - Coordinador Empresarial- Blog "Que se entiende por centro de trabajo". [Online].; 2022. Acceso 13 de junio de 2025. Disponible en: <https://www.coordinacionempresarial.com/que-se-entende-por-centro-de-trabajo/>.

24. Harson University. Blog "Conoce todo sobre los grados académicos y títulos en Perú". [Online].; 2021. Acceso 12 de junio de 2025. Disponible en: <https://harsonuniversity.com/blog/carreras/grados-academicos-y-titulos-peru/>.

25. LP- Pasión por el Derecho. Artículo "¿Por qué es importante el reconocimiento de tiempo de servicios en el sector público? [Informe 000801-2021-Servir-GPGSC]. [Online].; 2021. Acceso 12 de Junio de 2025. Disponible en: <https://lpderecho.pe/reconocimiento-tiempo-servicios-administracion-publica-informe-000801-2021-servir-gpgsc/>.

26. Universitat Oberta de Catalunya. Prueba objetiva. [Online]; 2020. Acceso 22 de febrero de 2024. Disponible en: https://cv.uoc.edu/UOC/a/moduls/90/90_148_h/recursos/prueba_obj.htm#:~:text=Las%20pruebas%20objetivas%20son%20instrumentos,formativa%20y%20para%20la%20sumativa.

27. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Segunda ed.: Editorial San Marcos; 2018.

28. Araya-Pizarro S. Liderazgo y desempeño organizacional en pequeñas y medianas empresas en Chile. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión. 2023; 31(1).

ANEXOS

Cuestionario de Estilo de Liderazgo

CELID A

(Autopercepción)

Baremo

Liderazgo Transformacional

Percentil	Carisma	Estimulación Intelectual	Inspiración	Consideración Individualizada	Global
99	5,00	5,00	5,00	5,00	4,94
95	4,75	4,86	5,00	5,00	4,70
90	4,75	4,71	4,67	5,00	4,48
75	4,25	4,43	4,33	4,67	4,20
50	4,00	4,00	3,67	4,00	3,96
25	3,75	3,43	3,33	3,67	3,65
10	3,25	3,14	3,99	3,33	3,28
5	3,00	2,94	2,67	3,00	3,20

Liderazgo Transaccional

Percentil	Recompensa contingente	Dirección por Excepción	Global
99	4,80	4,83	4,38
95	4,60	4,50	4,25
90	4,40	4,30	4,07
75	3,80	3,83	3,72
50	3,40	3,33	3,33
25	2,80	3,00	3,00
10	2,40	2,50	2,66
5	2,00	2,33	2,34

Liderazgo Laissez faire (Evitador)

Percentil	Global
99	4,20
95	3,83
90	3,33
75	2,83
50	2,33
25	1,83
10	1,67
5	1,33

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuáles es el perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el perfil de liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caracterizar según condiciones socio laboral a los directivos enfermeros de las instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025. • Determinar el estilo de liderazgo predominante en los directivos enfermeros de las en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025. • Determinar el estilo de liderazgo predominante según las dimensiones en los directivos enfermeros de las en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025. 	<p>Hi: El perfil de liderazgo es de dominio medio a alto en los diferentes estilos en los enfermeros(as) en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025.</p> <p>Ho: El perfil de liderazgo es de dominio medio a bajo en los diferentes estilos en los enfermeros(as) en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025</p>	<p>Perfil de Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo Transformacional - Liderazgo Transaccional - Liderazgo Evitador o Ausencia de Liderazgo o laissez faire <p>Características sociolaborales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laborales - Sociales 	<p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Aplicativo</p> <p>Nivel de estudio Descriptivo</p> <p>Población y muestra: estará conformado por 71 los enfermeros(as) que ocupan cargos directivos en las diferentes instituciones sanitarias ubicadas en la metrópoli de la ciudad de Huamanga</p> <p>Lugar de estudio: El estudio se llevará a en las Instituciones Públicas ubicadas en los distritos metropolitanos de la ciudad de Huamanga: distrito de Ayacucho, Carmen Alto, San Juan Bautista, Jesús Nazareno, Andrés Avelino Cáceres</p> <p>Técnica e Instrumentos: Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento 1: cuestionario de identificación de estilos de liderazgo CELID A</p>

CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE ESTILOS DE LIDERAZGO EN PROFESIONALES DIRECTIVOS DE ENFERMERIA

DATOS GENERALES

DATOS SOCIOLABORALES

1. Edad :.....años

2. Sexo:

1 masculino

2 femenino

3. Estado Civil

1 Casado

2 Soltero

3 Viudo

4 divorciado

5 conviviente

4. Ámbito laboral

1 Educativo

2 Hospitalario

3 Primer
Nivel de
Atención

4 DIRESA/Redes
de Salud

5 Otros

5. Estudios

1 Licenciatura

2 2°
Especialidad

3 Maestría

4 Doctorado

6. Tiempo de servicio

1 Menor 1 año

2 1-5 años

3 Mayor 5 años

A continuación, hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y del acto de liderar. Por favor indique cuánto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que usted posee:

ITEMS		Total desacuerdo 1	Desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni En desacuerdo 3	De acuerdo 4	Total acuerdo con la afirmación 5
1	Mi presencia tiene poco efecto en su rendimiento					
2	No trato de cambiar lo que hacen mientras las cosas salgan bien.					
3	Se sienten orgullosos de trabajar conmigo					
4	Pongo especial énfasis en la resolución cuidadosa de los problemas antes de actuar.					
5	Evito involucrarme en su trabajo					

6	No les digo donde me sitúo en algunas ocasiones.					
7	Demuestro que creo firmemente en el dicho “si funciona, no lo arregles”.					
8	Les doy lo que quieren a cambio de recibir su apoyo.					
9	Evito intervenir, excepto cuando no se consiguen los objetivos.					
10	Me aseguro de que exista un fuerte acuerdo entre lo que se espera que hagan y lo que pueden obtener de mí por su esfuerzo.					
11	Siempre que lo crean necesario, pueden negociar conmigo lo que obtendrán a cambio por su trabajo.					
12	Les hago saber que pueden lograr lo que quieren si trabajan conforme a lo pactado conmigo.					
13	Me preocupo de formar a aquellos que lo necesitan.					
14	Centro mi atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas.					
15	Hago que se basen en el razonamiento y en la evidencia para resolver los problemas.					
16	Trato de que obtengan lo que deseo a cambio de su cooperación.					
17	Estoy dispuesto a instruirles o enseñarles siempre lo que necesiten.					
18	No trato de hacer cambios mientras las cosas marchen bien.					
19	Les doy charlas para motivarlos.					
20	Evito tomar decisiones.					
21	Cuento con su respeto.					
22	Potencio su motivación de éxito.					
23	Trato de que vean los problemas como una oportunidad para aprender.					
24	Trato de desarrollar nuevas formas para motivarlos					
25	Les hago pensar sobre viejos problemas de forma nueva.					
26	Les dejo que sigan haciendo su trabajo como siempre lo han hecho, si no me parece necesario introducir algún cambio					
27	Soy difícil de encontrar cuando surge un problema.					
28	Impulso la utilización de la inteligencia para superar los obstáculos.					
29	Les pido que fundamenten sus opiniones con argumentos sólidos.					
30	Les doy nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes					
31	Evito decirles cómo se tienen que hacer las cosas					
32	Es probable que esté ausente cuando se me necesita					
33	Tienen plena confianza en mí					
34	Confían en mi capacidad para superar cualquier obstáculo					

Fuente: Instrumento CELID versión A, basado en la teoría de Bass- adaptado por los Investigadores.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, gracias por considerar participar en esta investigación. A continuación, se presenta información importante sobre el estudio.

Esta investigación, dirigida por Bach. Torres Ochoa Alexa Estefany y Gómez Yance Liz Karen de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Escuela Profesional de Enfermería, cuyo título es “Perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025 cuyo objetivo es Determinar el perfil de liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025.

Su participación consistirá en responder una encuesta que tomará aproximadamente 15 minutos.

La participación en este estudio es estrictamente voluntario. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación.

Este estudio no compromete su integridad, física y psicológica. Su firma en este documento confirma su participación.

Ayacucho, 2025.

.....

PANEL FOTOGRÁFICO



Foto N°1. Encuesta realizada en la el Centro de Salud “Los Licenciados”



Foto N°2. Encuesta realizada en la el Puesto de Salud “Villa San Cristóbal”



Foto N°3. Encuesta realizada en la el Centro de Salud “Belén”



Foto N°4. Encuesta realizada en la el Puesto de Salud “Moro de Arica”



FOTO N°5. Encuesta realizada en el centro de salud “Santa Elena”



FOTO N°6. Encuesta realizada en “DIRECCION REGIONAL DE SALUD AYACUCHO”



FOTO N°7. Encuesta realizada en el centro de salud “San Juan Bautista”



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO Aureliano Ferrel Infanzón Bellido con DNI N° 28.224.119, de
 profesión LICENCIADO EN ENFERMERÍA y ejerciendo actualmente como
Coordinador del Curso de Vida Niño, hago constar que he revisado con
 fines de validación el instrumento: Cuestionario de Identificación de Estilos de Liderazgo de Profesional de Enfermería,
 de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	EXCELENTE
Congruencia (ítem - dimensión)		Acceptable	
Amplitud de conocimiento		Acceptable	
Redacción de los ítems		Acceptable	
Ortografía		Acceptable	
Presentación		Acceptable	

Ayacucho, 23. de Junio del 2025.

RED DE SALUD HUAMANGA
 DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA

Lic. Aureliano Infanzón Bellido
 Coordinador CV - NIÑO



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I.- DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Cargo o institución que labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
INFANZÓN BELLIZO AURELIANO FERRER	COORDINADOR DEL CURSO DE UNO NIÑO	Cuestionario de auto- evaluación de los de la carrera de enfermería profesionales de enf	CELIO. Versión A

II.- ASPECTOS DE VALIDACION

N°	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-25%	Regular 26-49%	Buena 50-75%	Muy buena 76-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			✓	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			✓	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			✓	
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés.			✓	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la variable de interés.			✓	
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			✓	
9	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico			✓	
10	OPORTUNIDAD	El instrumento asido aplicado en el momento oportuno o más adecuado			✓	

III.- OPINION DE LA APLICACIÓN:

El cuestionario a aplicarse en la muestra alor.....
Profesionales de Enfermería es aceptable

IV.- PROMEDIO DE LA VALIDACION:

AYACUCHO/23/JUNIO/2025	28224119		24154
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	COLEGIATURA

RED DE SALUD HUAMANGA
DIRECCIÓN DE SALUD PÚBLICA

Lic. A. Ferrerol Infanzón Bellizo
Coordinador CV - NIÑO



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO ROSARIO ALEMAN MUÑINCO..... con DNI N° 28807201., de
profesión LIC. ENFERMERÍA y ejerciendo actualmente como
RESPONSABLE DE CURSO VIDA - NIÑO....., hago constar que he revisado con
fines de validación el instrumento: CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN DE ESTILOS DE
LIDERAZGO EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA., luego
de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	EXCELENTE
Congruencia (item - dimensión)		Aceptable	
Amplitud de conocimiento		Aceptable	
Redacción de los items		Aceptable	
Ortografía		Aceptable	
Presentación		Aceptable	

Ayacucho, 27 de Junio del 2025.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LAS PERSONAS
DIRECCIÓN DE ATENCIÓN INTEGRAL Y CALIDAD DE SALUD

Mg. Rosario Aleman Muñinco



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I.- DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Cargo o institución que labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
ALEMAN MUÑOZ, ROSARIO	RESPONSABLE DE CURSO VIDA - NIÑO	CUESTIONARIO DE IDENTIFICACION DE ESTILOS DE VIDA EN PROFESIONALES DE ENF.	INSTRUMENTO CEUD versión A.

II.- ASPECTOS DE VALIDACION

N°	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-25%	Regular 26-49%	Buena 50-75%	Muy buena 76-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			✓	
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.			✓	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			✓	
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés.			✓	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la variable de interés.			✓	
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.			✓	
9	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico			✓	
10	OPORTUNIDAD	El instrumento asido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				✓

III.- OPINION DE LA APLICACIÓN:

... EL CUESTIONARIO ES FAVORABLE PARA SU APLICACIÓN.

IV.- PROMEDIO DE LA VALIDACION:

AYACUCHO/ 27 de Junio del 2025	28307201	 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SALUD DE LAS PUEBLOS DIRECCIÓN DE ASERCIÓN INTEGRAL Y CALIDAD DE VIDA M ^{ca} Rosario Aleman Munoz	27485
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	COLEGIATURA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO WILBER AUGUSTO LEGUÍA FRANCO con DNI N° 31179055, de
profesión Enfermero y ejerciendo actualmente como
Docente y Asistencial, hago constar que he revisado con
fines de validación el instrumento: Cuestionario de Identificación, luego
de estilos de liderazgo Profesional de enfermería
de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	EXCELENTE
Congruencia (ítem - dimensión)			X
Amplitud de conocimiento			X
Redacción de los ítems			X
Ortografía			X
Presentación			X

Ayacucho, 25 de Junio del 2025.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED HUAMANGA - CLAS. CARMEN PÉREZ

Ltc. Wilber A. Leguía Franco
M. SALUD PÚBLICA
D. R. P. 88480



FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I.- DATOS INFORMATIVOS

Apellido y nombre del informante	Cargo o institución que labora	Nombre del instrumento de evaluación	Autor del instrumento
LEGUIA FRANCO WILBER AUGUSTO	UNSCHE CLAS CALTO	UNSCHE C.S.-CLAS CALTO	INSTRUMENTO CELUD VERSIÓN A.

II.- ASPECTOS DE VALIDACION

N°	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-25%	Regular 26-49%	Buena 50-75%	Muy buena 76-100%
1	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la variable de interés.				X
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos de la variable de interés.				X
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X
9	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X
10	OPORTUNIDAD	El instrumento asido aplicado en el momento oportuno o más adecuado				X

III.- OPINION DE LA APLICACIÓN:

.....
.....

IV.- PROMEDIO DE LA VALIDACION:

AYACUCHO 125 de Junio 2025	31179055	 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO RED HUAMANGA - CLAS CARMEN ALTO Dr. Wilber A. Leguia Franco M.D. SALUD PUBLICA C.E.P. 20480	29480
LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO	COLEGIATURA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

RESOLUCIÓN DECANAL N° 909-2025-UNSCH-FCSA-D

En la ciudad de Ayacucho siendo las 11 horas del día 12 de diciembre del año dos mil veinticinco, se reunieron en el Auditorio del cuarto piso de la Escuela Profesional de enfermería los docentes jurados de la Escuela Profesional de Enfermería, para el acto de sustentación de trabajo de tesis titulado: **Perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025** . Presentado por los Bachilleres: **Alexa Estefany TORRES OCHOA y Liz Karen GOMEZ YANCE**, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería.

Miembros del Jurado de Sustentación conformado por:

Presidente : Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván (Delegado por el decano)

Miembros : Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca
: Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino
: Prof. Walter Oré Ávalos

Asesor : Prof. Arturo Morales Silvestre

Secretaria Docente : Prof. Yenny Sulca Huamancusi.

Con el quorum de reglamento se inició la sustentación de tesis; la presidenta del Jurado Evaluador la Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván, quien solicita a la secretaria Docente dar lectura de los documentos presentados por los recurrentes y brinda algunas indicaciones a los sustentantes. Da inicio la exposición los Bachilleres: **Alexa Estefany TORRES OCHOA y Liz Karen GOMEZ YANCE**, una vez concluida con la exposición, la presidenta de la comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas, dudas y/o aclaraciones, iniciando la Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca, seguido por el Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino y por último por el Prof. Walter Oré Ávalos; inmediatamente se da pase al asesor de tesis Prof. Arturo Morales Silvestre, para que pueda aclarar algunas preguntas, interrogantes o aclaraciones.

La presidenta invita a las sustentantes abandonar el espacio del auditorio de la escuela profesional de Enfermería para que puedan proceder con la calificación.

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL


Bachiller: **Alexa Estefany TORRES OCHOA**

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván	18	18	18	18
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca	18	18	18	18
Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino	18	18	18	18
Prof. Walter Oré Ávalos	18	18	18	18
Prof. Arturo Morales Silvestre	18	18	18	18
PROMEDIO FINAL				18

Bachiller: **Liz Karen GOMEZ YANCE**

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván	18	18	18	18
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca	18	18	18	18
Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino	18	18	18	18
Prof. Walter Oré Ávalos	18	18	18	18
Prof. Arturo Morales Silvestre	18	18	18	18
PROMEDIO FINAL				18

De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por unanimidad a la Bachiller **Alexa Estefany TORRES OCHOA** que obtuvo la nota final de **(18)**; y aprobar a la Bachiller **Liz Karen GOMEZ YANCE**, que obtuvo la nota final de **(18)** para lo cual los miembros del jurado evaluador firman al pie del presente, siendo las doce horas y treinta minutos del mismo día se da por concluido el presente Acto Académico.



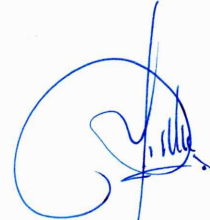
Prof. Celia Berenice Maúrtua Galván
Presidenta



Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca
Jurado 1



Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino
Jurado 2



Prof. Walter Oré Ávalos
Jurado 3



Prof. Arturo Morales Silvestre
Asesor



Prof. Yenny Sulca Huamancusi
Secretaria Docente

Ayacucho, 12 de diciembre del 2025



UNSCH

FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA

Nro: 037-2025

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS CON DEPÓSITO

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA; (segunda instancia de verificación de la originalidad de los trabajos de investigación de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución N° 039-2021-UNSCH-CU),

DEJA CONSTANCIA:

Que:

- **Bach. Alexa Estefany Torres Ochoa**
- **Bach. Liz Karen Gomez Yance**

Con el informe de tesis titulado: **Perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025**; ha sido verificado y sometido al sistema de análisis **TURNITIN CON DEPOSITO** mediante el cual se concluye que presenta un porcentaje de **11% de similitud**.

Por lo que, se concede la Constancia de Originalidad con Depósito.

Ayacucho, 05 de Noviembre del 2025.

Dr. Edward E. Barboza Palomino

Adscripción: Departamento Académico de Enfermería

Dr. Edward E. Barboza Palomino
DIRECTOR ESCUELA PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA

Perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025

por ALEXA ESTEFANY TORRES OCHOA Y LIZ KAREN GOMEZ YANCE

Fecha de entrega: 05-nov-2025 08:09p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2804873675

Nombre del archivo: Borradora_-_TESIS_SUBSANADO_1.docx (194.19K)

Total de palabras: 12315

Total de caracteres: 70469

Perfil de Liderazgo Enfermero en instituciones públicas del sector salud, Ayacucho 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%	11%	6%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Adolfo Ibáñez Trabajo del estudiante	1%
4	www.pensador.com Fuente de Internet	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	iris.paho.org Fuente de Internet	<1%

9

www.lareferencia.info

Fuente de Internet

<1 %

10

Submitted to Universidad Autonoma de Chile

Trabajo del estudiante

<1 %

11

Submitted to Universidad Anahuac México
Sur

Trabajo del estudiante

<1 %

12

aquichan.unisabana.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

13

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 30 words

Excluir bibliografía

Activo