

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE SALUD PÚBLICA



Una Institución Adventista

ESTILOS DE LIDERAZGO Y VALORES LABORALES EN
ENFERMERAS DEL HOSPITAL JOSÉ AGURTO
TELLO DE CHOSICA, LIMA, 2016.

Tesis

Presentada para optar el grado académico de Magíster en Salud
Pública con mención Gestión de los Servicios de la Salud.

Por

Carmen Quintana Damián

Lima, Perú,

2016

Ficha catalográfica elaborada por el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la UPeU

SP 3 Q49 2016	Quintana Damián, Carmen Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016. / Autor: Carmen Quintana Damián; Asesor: Dr. Daniel William Richard Pérez, 2016. 167 páginas: anexos, figuras, tablas Tesis (Maestría), Universidad Peruana Unión. Unidad de Posgrado de Salud Pública, Escuela de Posgrado, 2016. Incluye referencias y resumen. Campo del conocimiento: Salud Pública. 1. Liderazgo. 2. Valores. 3. Transformacional. 4. Conservación.
----------------------------------	---

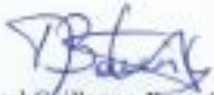
*Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital José
Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016*

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Magister en Salud Pública
con mención en Gestión de los Servicios de Salud

JURADO DE SUSTENTACIÓN


Dra. Erika Inés Acuña Salinas
Presidenta


Dr. Miguel Guillermo Bernui Contreras
Secretario


Dr. Daniel William Richard Pérez
Asesor


Mg. Guido Angelo Huapaya Flores
Vocal


Mg. Ricardo Elias Jarama Soto
Vocal

Lima, 05 de diciembre de 2016

ACUERDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE LA AUTORA Y LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Este acuerdo se establece entre autora y la Universidad Peruana Unión y se registra el 05 de diciembre del 2016.

Conste por el presente documento el Acuerdo de Entendimiento entre **CARMEN FLORINDA QUINTANA DAMIAN**, identificada con DNI 16179648 nacionalidad: Peruana, domiciliado en: Mz H 1 B Lt 8 La Era distrito de Lurigancho-Chosica, a quien en adelante se le denominará EL AUTOR; y de la otra parte UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN, con R.U.C. N° 20138122256, con domicilio legal en Villa Unión-Raña, altura del Km. 19 de la Carretera Central, distrito de Lurigancho-Chosica, provincia y departamento de Lima, a quien en adelante se le denominará LA UNIVERSIDAD, representada por su Rectora Dra. Teodosia Maximina Contreras Castro, identificada con D.N.I. N° 10168821, quien señala el mismo domicilio de su representada, facultada según nombramiento y poder otorgados en sesión ordinaria de la Asamblea Universitaria del 12 de noviembre del 2014.

Yo EL AUTOR, reconozco haber leído y comprendido los términos de licencia que acompañan a este documento y forman parte del mismo y estoy de acuerdo en aceptar las condiciones en ellos expuestos:

- **Parte 1.** Términos de la licencia otorgada a LA UNIVERSIDAD para la publicación de las obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional.
- **Parte 2.** Términos de licencia Creative Commons para publicación de obras, tesis y/o artículos en el Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD.

Además, en la condición de autora de la obra, es de mi competencia:

- Estar en contacto con la dirección del Repositorio Institucional de LA UNIVERSIDAD en lo referente al contenido y asuntos informáticos.
- Proporcionar la información necesaria para crear y mantener las colecciones.
- Aceptar colaborar en lo referente a su situación, según lo requiera el CRAI de LA UNIVERSIDAD.


**CARMEN FLORINDA
QUINTANA DAMIAN**
e-mail:
carmencitaqd@gmail.com

LA UNIVERSIDAD

¹ El presente documento tiene su apoyo legal en el Decreto Legislativo N° 822, Ley sobre el Derecho de Autor, actualmente vigente en el Perú, publicado el 24 de abril de 1996, y sus normas modificatorias. Los artículos señalados de la forma "Leer el artículo", sirven únicamente como guía para el lector. Se recomienda leer todo el Decreto Legislativo.

ANEXO 07 DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo, Daniel William Richard Pérez, identificado con DNI N° 16179648, adscrito a la Facultad de Teología, y docente en la Unidad de Posgrado de Salud Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

DECLARO:

Que la tesis titulada: **"ESTILOS DE LIDERAZGO Y VALORES LABORALES EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL JOSE AUGURTO TELLO DE CHOSICA"**, constituye la memoria que presenta la Licenciada **CARMEN FLORINDA QUINTANA DAMIAN**, para obtener el grado académico de Magister en Salud Pública con mención en Gestión de los Servicios de Salud, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), a los 05 días del mes de diciembre del 2016.


DR. DANIEL WILLIAM RICHARD
PÉREZ
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar
hasta este punto y haberme dado salud
para lograr mis objetivos, además de su
infinita bondad y amor.

A Benjamín, por su paciencia y
comprensión, quien prefirió sacrificar su
tiempo para que yo pudiera cumplir con
el mío, quien por su bondad y sacrificio
me inspiró a ser mejor.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien me motiva a levantarme cada día y continuar mis labores diarias, con esfuerzo y dedicación.

A la Universidad Peruana Unión y a mis maestros, por haberme aceptado ser parte de los mismos, por abrir las puertas de su seno científico, para que finalmente pudiera graduarme y expresar mi felicidad de profesional.

A todos aquellos quienes han aportado a la construcción de mi conocimiento.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS	vii
TABLA DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT	xvi
INTRODUCCIÓN.....	xviii
Descripción de la situación Problemática.....	1
Antecedentes de la investigación	3
A nivel internacional:	3
Nivel nacional	7
Problema general.....	9
Problemas Específicos.....	9
Hipótesis de la investigación.....	10
Justificación del problema	11
Justificación científica	11
Justificación teórica.....	11
Justificación práctica	12
Justificación metodológica.	12
Delimitaciones	13
Limitaciones	14
Presuposiciones.....	14
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
Marco Teórico Bíblico	15
Civilizaciones antiguas.....	17
Contribuciones militares.....	18
Iglesia católica	19
Beses teóricos.....	20
Liderazgo en el sector público	21
¿Qué es un líder?.....	23
Liderazgo en enfermería.....	23
Liderazgo y valores	24
Consideraciones teóricas del estudio	27

Estilos de liderazgo	27
Liderazgo transformacional	27
Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional	27
Características personales del líder transformacional	30
Dimensiones de Liderazgo Transformacional	41
Influencia idealizada o carisma (atributo y conducta)	41
Inspiración motivacional	41
Estimulación intelectual	42
Consideración individual	43
Tolerancia psicológica	43
Dimensiones de Liderazgo Transaccional	50
Recompensa contingente	50
Dirección por excepción activo	51
Dirección por excepción pasivo	51
Teoría de Liderazgo Transformacional y Transaccional de Bass y Avolio	52
Liderazgo Laissez Faire	53
Segunda Variable	58
Concepto de Valor	58
Profesión	60
Los valores en el trabajo	63
Profesión de Enfermería	64
Valor profesional de enfermería	64
Estimulación	68
Hedonismo	69
Auto-dirección	69
La Auto trascendencia	70
Benevolencia	70
Universalismo	71
Auto engrandecimiento	72
Poder	72
Logro	72
Conservación	73
Conformidad	73
Tradición	74
Seguridad	75
Valores Laborales	77
Definición conceptual de términos	77

CAPÍTULO III	79
METODOLOGÍA.....	79
Tipo de estudio.....	79
Población	79
Muestra	80
Unidad de Análisis	80
Consideraciones Éticas.....	81
Características de inclusión	81
Criterios de exclusión.....	81
Variables	83
Métodos e instrumentos de recolección de datos.....	83
Validación del instrumento.....	84
Confiabilidad	84
Tabla de análisis de estadístico de confiabilidad	85
Confiabilidad	85
CAPITULO IV	89
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	89
Características demográficas de la muestra.....	89
Análisis de datos a través de estadística descriptiva	90
Interpretación de los resultados de las categorías demográficas.....	90
Categoría Género	90
Categoría de rango de edades	90
Categoría de formación Académica	91
Categoría tiempo de servicio	91
Categoría labor que desempeña	92
Interpretación de resultados de los indicadores estilos de liderazgo	93
Liderazgo transaccional.....	93
Liderazgo Laissez Faire.....	94
Liderazgo espiritual.....	94
Interpretación de resultados de los indicadores estilos de liderazgo	95
Valor de apertura del cambio	95
Valor de la auto trascendencia	95
Valor del engrandecimiento.....	96
Valor de la conservación	97
Estadística inferencial.....	100
Hipótesis general.....	100
Discusión y resultados.....	108

capítulo v.....	114
Conclusiones y recomendaciones.....	114
Recomendaciones.....	117
REFERENCIAS	119
ANEXOS	130
Operacionalización de variables.....	130
Dimensiones o ítems de la escala de valores personales “deseado”	133
Chi Cuadrado del total de la población.....	134
Coeficiente de Alfa.....	136
Cuestionario de Liderazgo	139
Cuestionario de Valores laborales.....	140
Matriz de Consistencia	141
Frecuencia de Liderazgo	143
Carta de Autorización.....	144
Validación del Instrumento.....	145
Constancia de revisión estadística.....	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Categorías Conductuales -----	43
Tabla 2 Niveles de funcionamiento en el modelo Transformacional -----	44
Tabla 3 Niveles de funcionamiento de acuerdo a Tuner et, al. 2002-----	45
Tabla 4 Diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional -----	52
Tabla 5 Discursos característicos de los estilos de liderazgos directivo y participativo -----	54
Tabla 6 Definiciones de valor según diversos autores-----	59
Tabla 7 Definición de valores, según el modelo de Schwartz -----	66
Tabla 8 Definiciones de los tipos de valor en términos de sus metas -----	67
Tabla 9 Distribución del personal de Enfermería -----	80
Tabla 10 Dimensiones e ítems de la escala de Estilos de Liderazgo (versión piloto modificada) -----	81
Tabla 11 Dimensiones e ítems de la escala de valores personales (versión piloto modificada) -----	82
Tabla 12 Variables de investigación-----	83
Tabla 13 Estilos de Liderazgo y Valores Laborales -----	85
Tabla 14 Coeficiente de Grombach-----	85
Tabla 15 Frecuencia de géneros de los encuestados -----	90
Tabla 16 Frecuencia de edad de los encuestados-----	91
Tabla 17 Frecuencia de la Formación académica de los encuestados -----	91
Tabla 18 Frecuencia del tiempo de servicio de los encuestados-----	92
Tabla 19 Frecuencia del liderazgo transaccional de los encuestados -----	93
Tabla 20 Frecuencia del liderazgo Laissez faire de los encuestados-----	94
Tabla 21 Frecuencia del liderazgo espiritual de los encuestados-----	94
Tabla 22 Frecuencia del liderazgo según variables socio demográficas de los encuestados-----	98
Tabla 23 Frecuencia del valor de conservación en los encuestados-----	99
Tabla 24 Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados -----	101
Tabla 25 Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados-----	103
Tabla 26 Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados. -----	104
Tabla 27 Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo -----	106
Tabla 28 Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados-----	107

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Valores Laborales	75
Ilustración 3 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016	92
Ilustración 4 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016	95
Ilustración 5 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016	96
Ilustración 6 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016	96
Ilustración 7 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016	97

RESUMEN

Los valores profesionales se definen como valores humanos contextualizados y orientados a la profesión, aúnan en sus significados la relación entre los requerimientos sociales y los de la profesión, constituyen la identidad profesional por ser guía en el comportamiento en el ámbito laboral.

Asimismo, se examinan las diferentes estrategias que el liderazgo, como posibilidad de cambio dentro de las organizaciones, puede ser fundamentado mediante procesos de comparación etológica, y así generar propuestas que configuren un quehacer organizacional desde la solidaridad, el liderazgo, y el desenvolvimiento interno y externo de las organizaciones.

En esta medida el liderazgo surge como una posibilidad clara de fomentar relaciones humanas centradas en las diferentes vertientes relacionadas con valores, apertura del cambio, auto trascendencia, auto engrandecimiento y, finalmente, la conservación.

Objetivo: Determinar la relación de los estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016. **Metodología:** Estudio de la técnica empleada para la recolección empleada fue una encuesta que evalúa estilos de liderazgos de Bas y Avolio, en liderazgo y el Instrumento del EVAT 30, con 30 ítems, del modelo de Schwart, de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo de un solo diseño. La población estuvo conformada por los profesionales de enfermería del hospital de Chosica una institución de salud. donde laboran enfermeras en los diferentes servicios, la muestra estuvo compuesta por 85 licenciados de enfermería. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento elaborado para la investigación fue una escala tipo Likert modificada que contenía 60 preguntas específicas. **Resultados:** Existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales que

predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016. **Conclusiones:**

Los resultados encontrados en este estudio sugieren que los profesionales de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica, poseen valores colectivos más que individuales las enfermeras (os) que tienden a ser tradicionales, prevalece el respeto, el perdón, la responsabilidad, la humildad y la generosidad para brindar cuidados a los usuarios. Queda demostrado que los valores laborales como autoridad y logro no son los valores más importantes en el personal de enfermería para que el desempeño de sus actividades se lleve a cabo con calidad, esto implica la falta de motivación hacia dichos profesionales para que se interesen por superarse, y con ello mejoren la calidad en la atención

Palabras claves: Liderazgo /valores / transformacional/ auto trascendencia/

Auto engrandecimiento, conservación.

ABSTRACT

Professional values are defined as human values that are contextualized and oriented to the profession, which combine the relationship between social requirements and those of the profession, constitute professional identity as a guide in behavior in the workplace.

It also examines the different strategies that leadership as a possibility of change within organizations, can be based on processes of ethological comparison, and thus generate proposals that shape an organizational task from solidarity, leadership, and internal development and Organizations.

In this measure, leadership emerges as a clear possibility of fostering human relations centered on the different aspects related to values, openness of change, self-transcendence, self-aggrandizement, and finally conservation. **Objective:** To determine the relationship of leadership styles and labor values in nurses at the Chosica hospital, Lima, Peru, 2016. **Methodology:** A study of the technique used for the collection used was a survey that evaluates the leadership styles of, Bas And Avolio, in leadership and the EVAT 30 Instrument, with 30 items, of the Schwart model, of quantitative type, application level, descriptive method of a single design. The population was conformed by the professionals of infirmary of the hospital of Chosica a health institution. Where nurses work in the different services, the sample consisted of 85 nursing graduates. The technique used was the survey and the instrument developed for the research was a modified Likert scale containing 60 specific questions. **Results:** There is a significant relationship between leadership styles and labor values that predominate in nurses at the Chosica Hospital, Lima, Peru, 2016. **Conclusions:** The results found in this study suggest that the nursing professionals of the Hospital José Agurto Tello de Chosica, have collective values

rather than individual nurses who tend to be traditional, respect, forgiveness, responsibility, humility and generosity prevail to provide care to users. It is demonstrated that labor values as authority and achievement are not the most important values in the nursing staff so that the performance of their activities is carried out with quality, this implies the lack of motivation towards these professionals so that they are interested in overcoming , And thereby improve the quality of care

Keywords:

Leadership / values / transformational / self-transcendence / Self-aggrandizement, conservation.

INTRODUCCIÓN

El recurso humano se puede considerar el elemento más importante de una organización, ya que establece la existencia y la funcionalidad de la misma. Este recurso humano promueve y dirige los procesos organizacionales en un clima tan cambiante y demandante, con necesidades de liderazgo que permita integrar a los clientes, a los empleados y a las metas organizacionales, esta investigación parte de la necesidad fundamental de abarcar un análisis, tendiente a explicar ciertas características propias del liderazgo al igual que la perspectiva de los valores laborales como factor esencial e inherente en todas las teorías organizacionales.

La sociedad actual exige profesionales competentes, profesionales éticamente calificados para desempeñar labores de cuidado encaminadas hacia las cuatro actividades propias de enfermería: asistenciales, docencia, investigación y administración. Pero los valores más trascendentales para la sociedad como la igualdad, la justicia, la solidaridad, y valores más específicos, por ejemplo, en el orden profesional, el amor a la profesión y la responsabilidad, son reflejados por cada persona de una manera diferente en función de su historia individual, de sus intereses, capacidades.

Analizar la evolución de esos valores, y la influencia en el proceso profesional enfermero, es progresar en la comprensión del objeto de investigación. Un aspecto destacado es el análisis de la redefinición de los espacios profesionales en las últimas décadas. A través de su evolución, de los espacios emergen, los que se mantienen, o los que desaparecen, conocer el significado, el papel social y la influencia de todo ello sobre la identidad del colectivo, es sustancial. Ante las necesidades de la población, el análisis de los valores sociales, que el colectivo profesional desarrolla es inherente a

la propia investigación que se presenta. Puesto que, al inicio del siglo XXI, el ejercicio profesional debe de desenvolverse en entornos cambiantes, y complejos (Domínguez Alcón, 2001; Grispun, 2001, citado por Anna, Amiό 2005). Dentro del campo organizacional, estos valores repercuten en la vida de los empleados quienes muchas veces tienen un liderazgo basado en principios solidos que son determinantes en la práctica de resultados los cuales generan eficiencia a la hora de la inversión.

A pesar de que los valores del líder juegan un papel fundamental en el proceso de influencia y en los resultados organizacionales, sólo han sido estudiados en contadas ocasiones. Un ejemplo determinante es un estudio en el que analizó los sistemas de valores que presentan los líderes transformacionales utilizando como marco de referencia el modelo propuesto por April, Peters, Locke & Mlambo (2010, p. 168 citado por Hernández .2013)

Las ideas antes expuestas sobre liderazgo y valores laborales, impulsan el presente estudio de investigación el cual se enmarca en la línea de investigación de gestión de la salud en la maestría de salud pública de la Universidad Peruana Unión del Perú. Se hace necesario que los profesionales en enfermería emprendan un camino de perfeccionamiento personal e interpersonal, en donde se desarrollan en cada una de sus características habilidades y competencias eficaces para el logro de objetivos personales, grupales e institucionales (Casares, 2004, citado por Pardo, 2011.p)

Fischman, D. (2000) menciona que el liderazgo ejercido por los profesionales en enfermería es la estrategia que muestra el valor de la profesión, entendiéndose este como el ejercicio del poder individual y grupal en el logro de objetivos y metas. David Fischman plantea las características del liderazgo personal e interpersonal, como una herramienta para enfrentar los cambios cada día más frecuentes y que a la vez permiten dirigir el rumbo de los procesos organizacionales, reflejando un buen

funcionamiento empresarial y personal. También el líder debe desarrollar una buena opinión sobre sí mismo, es decir un genuino respeto propio, una auto imagen positiva, que está muy cerca al reconocimiento de su capacidad no explotada. Mediante la presente investigación se logró determinar la influencia de los estilos de liderazgo y valores laborales de las enfermeras del hospital de Chosica, mediante la aplicación de un cuestionario y el procesamiento estadísticos de los datos se llegó a comprobar las hipótesis planteadas. La investigación comprende cuatro capítulos:

En el Capítulo I, tenemos: Planteamiento del Estudio, se considera la fundamentación y formulación del problema, objetivos, justificación, fundamentación y formulación de la hipótesis, identificación y clasificación de variables. En el Capítulo II, detallamos: Marco Teórico, se describen los antecedentes de la investigación, marco bíblico, marco histórico, bases teóricas, base legal y definición conceptual de términos. Por otro lado, en el Capítulo III, presentamos: Metodología de la Investigación, comprende la operacionalización de variables, tipificación de la investigación, estrategia para la prueba de hipótesis, población y muestra e instrumentos de recolección de datos. Asimismo, en el Capítulo IV, detallamos pormenorizadamente: Trabajo de campo y proceso de contraste de la hipótesis, se considera la presentación, análisis e interpretación de datos, proceso de prueba de hipótesis, discusión de los resultados y adopción de las decisiones. Finalmente, se da a conocer las conclusiones y planteamos las recomendaciones relevantes para la gestión en la institución.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la situación problemática

Actualmente el reto para las organizaciones al servicio del hombre, no solo es atender y administrar a sus clientes externos, sino también a los clientes internos; es decir, al capital humano que ofrece sus servicios, a través de una vinculación estrecha con la gestión del recurso humano, aspecto que, sin duda, requiere de líderes para entregar servicios de salud de calidad. Una de estas organizaciones al servicio del hombre, son las instituciones de salud, particularmente, el hospital como parte del sistema de salud, actualmente enfrenta modificaciones para dar evidencia de la calidad, donde el éxito en la operación de los cambios se deriva en gran medida por un lado, del liderazgo para conducirlos eficazmente.

Aldama, et al., (2009), en este sentido, consideran que la autoridad tiene que ejercerse desde niveles superiores no solo por asignación, sino también en ascendencia moral sobre el personal para ejercer el liderazgo, que, al ser un componente esencial de la gestión, se define como la influencia que se ejerce en un grupo de personas. Así mismo, Sánchez (1999). Según el autor refiere que es de importancia para enfermería conocer los estilos de liderazgo, porque como es bien sabido, en una institución de salud, el personal de enfermería representa más del 50% del total de su plantilla, y al conformar la mayor parte del recurso humano, su papel en el sistema de salud es definitivo, pues lidera a cambios esenciales al interior de la

organización e influye en la definición y ejecución de los objetivos organizacionales al ser un gran conocedor de las necesidades individuales y colectivas de salud.

Por tanto, el papel que desempeñan es esencial en la gestión del cambio, para: administrar la atención de enfermería, capacitar y orientar al personal, gestionar recursos humanos y materiales, y coordinar el funcionamiento adecuado del servicio, según lo estipulado en el Contrato Colectivo de Trabajo; sin embargo, además se reconoce, que los enfermeros jefes de piso, requieren de un liderazgo eficaz y adaptable, al respecto, el Consejo Internacional de Enfermería, reconoce que el liderazgo es un componente esencial para la dirección moderna, y menciona que las enfermeras gestoras deben estar preparadas para contribuir y trabajar eficazmente en equipos interdisciplinarios, para planificar y gestionar servicios eficaces e implicar a los interesados en la planificación y prestación de servicios.

Entonces el problema de esta deficiencia de liderazgo y de valores está ocasionando una desvalorización en las enfermeras que están al servicio del paciente, y de la comunidad, y de la institución de salud, particularmente, del hospital como parte del sistema de salud que enfrenta modificaciones para dar evidencia de la calidad, dónde el éxito en la operación de los cambios se deriva en gran medida, por un lado, del liderazgo para conducirlos eficazmente. Pérez C, (2011).

Asimismo, su impacto de la ausencia de valores en el clima laboral y organizacional es negativo porque ocasiona mala s relaciones interpersonales que se encuentran en la cultura, la sociedad, en la misma institución y en la propia personalidad. Este proyecto propone determinar el grado de relación entre Estilos de Liderazgo y Valores Laborales en Enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú.

Antecedentes de la investigación

A nivel internacional:

Aguilar (2007), en el estudio realizado de Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería tuvo como objetivo, identificar el perfil de los valores laborales de los profesionales de enfermería y analizar si se relacionan con el estilo de liderazgo percibido. Material y métodos. Se utilizaron las escalas de medida EVAT-30 y l SBDQ, donde participaron 160 enfermeros/as de un hospital público de Almería, España. El estudio se realizó en octubre de 2005teniendo como resultados, los valores más apreciados por estos profesionales son: autoridad/poder, tradición, logro y autodirección. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la tarea correlaciona positivamente con los valores autoridad/poder, seguridad y logro, y negativamente con los valores benevolencia y universalismo. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la relación correlaciona positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección, llegando a las conclusiones que los resultados sugieren que el estilo de liderazgo adoptado por el supervisor puede influir en el perfil de valores de los subordinados.

Garita y Solís (2003) en el trabajo realizado titulado “Práctica de liderazgo del profesional en Enfermería” realizaron el estudio que comprende una muestra de 53 profesionales en enfermería, seleccionados con base en criterios establecidos, a quienes se les aplicó un cuestionario de tipo cualitativo para conocer su opinión acerca de las características del liderazgo que exige el momento actual y sus prácticas de liderazgo. Los puntos críticos identificados están en las siguientes áreas: visión futura con pensamiento a largo plazo, conciencia del entorno exterior que las favorezca en la planificación de su trabajo y la toma de decisiones, capacidad política, aplicación de estrategias eficaces y combinación de talentos para conseguir metas,

confianza y seguridad para el trabajo en equipo, creencia en sí mismas y en lo que hacen los demás, influencia y negociación para alcanzar metas comunes y desarrollo de un pensamiento creativo para ser innovador. Concluyendo que el estudio demuestra que aún existen profesionales en enfermería que no poseen las características esenciales para el desarrollo de su liderazgo; evidencia de que se requiere, de cada participante en el proceso: saber, saber hacer y querer hacer, de manera que lo conduzca a la consecución de las metas propuestas.

Díaz Flores, et al (2012) en su trabajo analizan determinada conducta de en los “Valores profesionales de enfermería”: Los valores profesionales definiendo como valores humanos contextualizados y orientados a la profesión, aúnan en sus significados la relación entre los requerimientos sociales y los de la profesión, constituyendo la identidad profesional por ser guía en el comportamiento en el ámbito laboral.

Dentro de la Educación Superior se ha retomado la inclusión de valores en la formación, y junto a los conocimientos y habilidades, conforman la llamada formación integral. El objetivo de esta investigación fue determinar los valores profesionales en estudiantes de licenciatura en enfermería de la Universidad Autónoma del Estado de México. Material y Métodos: con un enfoque cuantitativo, se realizó un estudio transversal, exploratorio y descriptivo, a través de una encuesta basada en los valores propuestos por la American Association of Colleges of Nursing, y a partir de escalas Likert, se determinaron valores profesionales dirigidos hacia pacientes, la familia de los pacientes y el equipo médico. Resultados: se obtuvo el siguiente sistema de valores: dignidad humana, igualdad, verdad, libertad, justicia, altruismo y estética. Se observa que la mayoría de los valores se consideraron indispensables hacia el paciente, manifestando

menores porcentajes hacia la familia del paciente y equipo médico sobre todo en los valores de estética, altruismo y libertad. Concluyendo que a pesar de las limitantes, la presente investigación da pauta no sólo a intervenir sobre el problema en la formación de valores profesionales, permite la generación de nuevas investigaciones, puesto que se tiene suficiente material para analizar por separado lo que está ocurriendo con la formación de cada valor profesional, desde diferentes aristas y una de ellas y que se considera primordial es el papel del docente como facilitador en la formación de valores y actitudes profesionales dentro de las Instituciones de Educación Superior de Enfermería.

Quesada Torres, et al (2014) realizan su trabajo titulado “Percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del sur de Chile”, cuyo objetivo es conocer la percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del Sur de Chile utilizando el método, se realizó una investigación cualitativa, descriptiva, exploratoria e interpretativa a través de un estudio de caso único.

Los informantes claves fueron seis Enfermeras(os) que se desempeñan en puestos de responsabilidad, quienes utilizaron la recolección de datos mediante grupo focal. El análisis siguió un esquema a través de la reducción progresiva (separación de unidades, agrupamiento, identificación y clasificación de elementos), disposición, transformación y obtención de conclusiones verificables, validándose a través de la triangulación por investigadores, cuyos resultados fueron: del discurso surgieron 118 unidades de significado, emergiendo 4 categorías, las de mayor frecuencia fueron “Significado del Liderazgo” (40), “Liderazgo en las funciones” (33), y “Factores que facilitan el desarrollo del Liderazgo” (28). En tanto la de menor frecuencia fue “Factores que obstaculizan el desarrollo del Liderazgo”. Al final del proceso se levantan dos dominios cualitativos “Conceptualización del Liderazgo que tienen

las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del sur de Chile” y correspondencia entre las funciones de Enfermería y el ejercicio del Liderazgo”.

En conclusión, el Liderazgo es percibido por la mayoría como un conjunto de características y no como un proceso de influencia; no existe un concepto claro del mismo, sin embargo, se reconoce como un elemento fundamental para las distintas funciones en el ámbito de la práctica profesional, primando en el asistencial, donde se identifican en general más factores facilitadores que obstaculizadores y asociados a la “Calidad de atención del paciente.

Aguilar et al., (2007) en el artículo: “Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería” mencionan que el objetivo de este trabajo fue Identificar el perfil de los valores laborales de los profesionales de enfermería y analizar si se relacionan con el estilo de liderazgo percibido, cuyo material y métodos que utilizaron fueron las escalas de medida EVAT-30 y SBDQ. Participaron 160 enfermeros/as de un hospital público de Almería, España. Llegando a los resultados que los valores más apreciados por estos profesionales son: autoridad/poder, tradición, logro y autodirección. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la tarea, correlaciona positivamente con los valores autoridad/poder, seguridad y logro, y negativamente con los valores benevolencia y universalismo. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la relación correlaciona positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección. Conclusiones. Los resultados sugieren que el estilo del liderazgo adoptado por el supervisor puede influir en el perfil de valores de los subordinados.

Nivel nacional

Mendigure (2006) realizó en Lima, un estudio descriptivo: “Liderazgo en enfermería desde la perspectiva profesional, Lima, Perú”, cuyo objetivo es describir la percepción del liderazgo en enfermería desde la perspectiva de la profesión en hospitales de Lima. Utilizó una muestra de 275 enfermeras seleccionadas aleatoriamente en los hospitales Guillermo Almenara, Militar Central e Instituto Nacional del Corazón de Lima, quienes completaron una encuesta semiestructurada a fines de julio de 2006, La metodología utilizada fue descriptiva con participación de 275 enfermeras seleccionadas aleatoriamente en los hospitales Guillermo Almenara, Militar Central, e Instituto Nacional del Corazón de Lima quienes completaron una encuesta semiestructurada a fines de Julio de Julio del 2006, el procesamiento de datos se realizó y análisis estadístico se realizó en el SPS Versión 12. Siendo el resultado el 83% asocia el liderazgo tanto al hombre como la mujer indistintamente, el 71% piensa que un líder nace, pero tiene que desarrollarse. El 44 % valora la integridad como cualidad más importante. El defecto que debe evitarse en mayor medida es la poca confianza (41%) las habilidades que debe tener para conducir un equipo un equipo de trabajo, son las capacidades de convicción (26%%) y objetivos claros (21%), mientras que las condiciones naturales más relevantes fueron los valores (42%) y las habilidades (22%). Para las enfermeras, la actuación esperada de su líder en momentos de estabilidad debe ser estimulado a la acción (41%); en crisis, controlando la actuación (35%); y, en transición, esperan ejemplos claros na imitar (30%). El (34%) considera necesario ejercer el poder de influencia y el (27%) prefiere el carisma. El (62%) percibe al líder como artífice como el artífice del cambio, y esperan que asuma el rol de líder de equipo (48%) en la organización. La honradez (32%) y la capacidad de convicción (30%) hacen del líder una persona creíble. El

factor más motivador para liderar es el prestigio (63%). Concluyen mencionando que el liderazgo en enfermería no está, en la práctica, tan extendido y muchas enfermeras perciben que el rol de líder que se conoce en la teoría es poco probable encontrar en la práctica.

De igual modo, Chávez (2007) desarrolló un trabajo investigativo titulado: “Liderazgo personal e interpersonal en los docentes y estudiantes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”, cuyo objetivo fue el de identificar las características más importantes del liderazgo personal e interpersonal de los estudiantes y docentes en enfermería de dicha universidad en cual se determinan los factores facilitadores y restrictivos para el desarrollo del desempeño profesional. El estudio de tipo analítico comparativo y de enfoque cuantitativo trabajó con una muestra aleatoria de 37 estudiantes y 23 docentes de enfermería. La recolección de la información se hizo a través de una escala de autoevaluación estandarizada tipo Likert, distribuidas en secciones relacionadas con el liderazgo personal e interpersonal.

Las principales conclusiones del estudio fueron: “(...) En el liderazgo personal, la Responsabilidad y el control del Ego constituyeron las principales características facilitadoras de los docentes y estudiante, el Equilibrio orgánico se constituyó como el más importante factor restrictivo de ambos grupos, mientras que el desapego constituye el factor restrictivo específico para los estudiantes. En el liderazgo interpersonal se encontró que las destrezas gerenciales son la característica facilitadora más influyentes en los docentes y que el trabajo en equipo es la principal y más preocupante restricción de los estudiantes y docentes. Por lo tanto, los resultados de este estudio de Chávez, corroboran las afirmaciones de Fischman, que para ejercer un buen liderazgo hay que pasar por ciertas etapas, hay que conocerse así

mismo, entender el presente y la vivencia en un mundo global en donde las cosas cambian a gran velocidad y en donde cada vez más se esperan resultados inmediatos.

Problema general

¿Cuál es la relación de los Estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016?

Problemas Específicos

¿Cuál es el estilo de liderazgo de las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016?

¿Cuáles son los valores laborales de las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016?

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y los valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016?

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Transaccional y los valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016?

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016?

¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo espiritual y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación de los estilos de liderazgo con los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, 2016.

Objetivos específicos

Identificar los estilos de liderazgo de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Identificar los valores laborales de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Determinar la relación del estilo de liderazgo Transformacional con los valores laborales de enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Determinar la relación del estilo de liderazgo Transaccional Transformacional con los valores laborales de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Determinar la relación del estilo de liderazgo Laissez Faire con los valores laborales de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Determinar la relación del liderazgo espiritual con los valores de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa de los estilos de liderazgo con los valores de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Hipótesis específica

Existe relación significativa del estilo de liderazgo Transformacional con los valores laborales de enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Existe relación significativa del estilo de liderazgo Transaccional Transformacional con los valores laborales de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Existe relación significativa del estilo de liderazgo Laissez Faire con los valores laborales de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Existe relación significativa del liderazgo espiritual con los valores de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Justificación del problema

Las grandes transformaciones que ha traído el nuevo milenio, abarcan una gama de cambios tanto en las organizaciones, como en todas las áreas de la vida del ser humano, desde lo más profundo en lo intelectual hasta lo cotidiano; que exige además esfuerzos para mejorar el hacer diario, en lo particular en las instituciones de salud.

Justificación científica

Es el primer trabajo de esta naturaleza realizada en el Hospital de Chosica, Lima, 2016.

Justificación teórica

Esta investigación es muy importante, se identificará los estilos de liderazgos y su relación con los valores laborales cuyas variables son de vital importancia para la vida del personal de enfermería; hay muchos estudios sobre liderazgo; sin embargo, hay muy pocas investigaciones relacionando estas dos variables. El resultado

incrementará la teoría existente lo cual se constituye en un elemento útil en el quehacer científico.

Justificación práctica

Los enfermeros tendremos que cambiar nuestras actitudes hacia la práctica de los valores y su relación con nuestro liderazgo y se debe considerar como un aspecto importante dentro de la competencia de la enfermería.

Justificación metodológica.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal el aporte que este hará es describir el estilo de liderazgo de Bass y Avolio y su relación con los valores laborales en sus dimensiones propuestas por Evat 30 de Schwartz, que verificará los valores laborales nivel de relación que existe. Esta investigación trascenderá y reivindicará como fundamento teórico del aspecto esencial de los valores laborales y cuidado de enfermería, frente al paciente revalorando los valores humanísticos sin condicionamiento. Este estudio por el abordaje metodológico podrá ayudar a crear un nuevo instrumento que contribuirá a la definición de un concepto, variable o su relación entre variables, que se disponen de herramientas accesibles metodológicas al alcance del investigador.

Justificación institucional

Asimismo, el resultado del presente trabajo de investigación aportará a las enfermeras del Hospital de Chosica en poder implementar cursos que motiven a fortalecer el estilo de liderazgo como valores. De esta manera repotenciar la toma de decisiones del capital humano, que repercutirá en el rendimiento laboral y en la

productividad de sus labores. La investigación es pertinente y viable, porque tiene apoyo de la institución en que se ejecutara y trascendencia para la sociedad es que se espera mejorar el tipo de liderazgo juntamente con los valores profesionales que beneficiaran a la mejora de atención de enfermería frente a los usuarios dentro de la institución.

Justificación Social

Permitirá percibir como una oportunidad de crecer en lo personal y contribuir a la sociedad de manera significativa. Tiene que ver con aprender a ser bondadoso, compasivos con los colegas, empleados, jefes, colaboradores y clientes.

Justificación económica

Se debe tener en cuenta la disponibilidad de recursos financieros, materiales y humanos, tiempo, entrenamiento que determinaran en última instancia los alcances de la investigación Rojas (1982)

La realización de esta investigación se podrá llevar a cabo debido a que se cuenta con los recursos económicos, físicos y humanos necesarios para ejecutarlo, un personal capacitado para hacer el análisis estadístico y por la valiosa participación y colaboración del personal profesional de enfermería. La investigación será viable en el sentido que existe disposición para investigar por parte del personal de enfermería.

Delimitaciones

El estudio se realizó en un solo hospital, por falta de convenios, no se me ha dado la oportunidad de tener mayor población

Limitaciones

La posible situación que hubiere limitado el desarrollo de esta tesis la suspensión de enfermeras por la modalidad de terceros y también por la negación de algunos participantes.

Presuposiciones

La autora de esta tesis presupone que, para una buena dinámica de la investigación, se espera enfermeras dispuestas a llenar el cuestionario y también se espera una saludable disposición por parte de los administradores del hospital.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Marco Teórico Bíblico

En el registro bíblico de (1 Pedro 4:10), el escritor insta a que se debemos poner al servicio de los demás los dones que se hemos recibido, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios. Por tanto, el liderazgo no se ve tanto en el hacer sino en el ser delante de Dios. Considerando la verdad fundamental con respecto al verdadero liderazgo que es el mensaje de la cruz, que es la única manera de neutralizar la némesis (enemigo) del orgullo/soberbia humana.

Más tarde en el registro bíblico de Gálatas 5:22 encontramos que “el fruto del Espíritu es amor, alegría, paz, paciencia, amabilidad, bondad, fidelidad, humildad y dominio propio”; por lo tanto, nuestra conducta debe reflejar “la moral de Dios” pues, la semejanza con Dios, con la que fuimos creados, debe manifestarse en nuestra moral (conducta).

Seguidamente en el registro bíblico de Mateo 4: 15-16, encontramos que el Señor busca hombres y mujeres sabios, quienes puedan actuar como enfermeros, para que consuelen y ayuden a los enfermos y dolientes. Ojalá que todas las personas afligidas puedan ser atendidas por médicos y enfermeros cristianos que puedan ayudarles a colocar sus cuerpos cansados y doloridos al cuidado del Gran Sanador; y a que vuelvan su vista hacia él en busca de restauración. Si mediante una atención juiciosa el paciente es conducido a entregar su alma a Cristo y a colocar sus pensamientos en obediencia a la voluntad de Dios, se habrá ganado una gran victoria.

Entre tanto más tarde la escritora norteamericana, Elena G. de White (2008) escribe en el libro de la educación que la mayor necesidad del mundo es la de hombres que no se vendan ni se compren; hombres que sean sinceros y honrados en lo más íntimo de sus almas; hombres que no teman dar al pecado el nombre que le corresponde; hombres cuya conciencia sea tan leal al deber como la brújula al polo; hombres que se mantengan de parte de la justicia, aunque se desplomen los cielos (ED98 57.3)

Posteriormente la escritora norteamericana Sra. White (2003), en el libro “Liderazgo Cristiano”, nos advierte que responsabilidad del liderazgo no es un juego de niños. “Requiere el cuidado y la atención más cuidadosa, y esfuerzo mental. Exige el ejercicio de una sabiduría y un juicio sólido demanda abnegación propia, un corazón íntegro y una voluntad firme para hacer que las cosas funcionen.

Así sucesivamente el médico Neuro Cirujano Benjamín Carson (2012), en su obra “Manos Milagrosas”, nos enseña a tener confianza en nosotros mismos para poder alcanzar nuestras metas mejorando la autoestima de las personas para que puedan tener confianza en sí mismos, fortaleciendo los valores de las personas para que sigan superándose en cada momento, de tal forma podamos destacar la fe, los valores que son la perseverancia, la constancia, el amor, y lo más importante las ganas de superación, encontramos en sus recomendaciones que debemos realizar las cosas con amor y dedicación y lo más importante la confianza en nosotros mismos porque gracias a ello podemos llegar a ser mejores personas. También podemos descartar antivalores como el racismo y lo impulsivo que puede llegar a ser una persona

Marco histórico

La formación en valores y la ética en el entorno del Sector de la Salud tienen una vital importancia, debido fundamentalmente al carácter humano de la profesión, que involucra no sólo a profesionales vinculadas con la salud pública en el orden social o ambiental, de dirección u otras; la práctica o la conducta humana está ligada al problema de la elección, esto es, decidir qué se debe hacer o no hacer ante una situación dada.

Estrada (2007) en el presente artículo muestra previamente un panorama de la evolución humana iniciando en las antiguas civilizaciones como Sumeria, Babilonia, China y Grecia, pasando por las organizaciones militares y de la iglesia católica, recorriendo la edad media y finalizando en la revolución industrial etapas en las cuales se identificaron las cualidades o características de los líderes que en la actualidad se deben potenciar para generar impacto positivo en la sociedad. El análisis evolutivo permitió identificar algunas de las cualidades que permitieron y permiten que un líder dirija los procesos de desarrollo humano y organizacional encaminados al aumento de la productividad y competitividad de su organización, para realizar las acciones necesarias que permitan potencializarlas para facilitar así el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

Civilizaciones antiguas

Algunos documentos de la civilización que datan entre el siglo L y XLIX a.C., presentan pruebas sobre el liderazgo organizacional ya que los sacerdotes reunían y administraban grandes sumas de bienes y valores producto del sistema tributario establecido y debían presentar cuentas de su gestión al sumo sacerdote. Los griegos, que surgieron como cultura dominante un poco más tarde que los chinos, babilonios y egipcios, presentaron influencia como matemáticos,

economistas, Filósofos y profundos pensadores en la ideología moderna. En Grecia se discutieron y analizaron los conceptos de origen y actualización del Estado, lo cual permitió el desarrollo de un gobierno democrático, similar al actual. Adicionalmente, en esta civilización se encuentra el origen del método científico que influyó en la administración, como se reflejan los estudios de Frederic W. Taylor, Frank B. Gilbreth, Henri Fayol y otros.

Contribuciones militares

Los líderes ofrecen una iniciativa de desarrollo del potencial humano y es un ejercicio de construcción colectiva del conocimiento, que inspira y promueve el surgimiento de una nueva cultura de liderazgo; no obstante, mantienen el arte de influir y dirigir hombres de una manera tal, que se logre obtener de ellos una obediencia voluntaria, respeto, confianza y una real cooperación, con el fin de cumplir la misión encomendada. La organización militar ofrece a la administración la organización lineal con el principio de unidad de mando, según el cual cada subordinado sólo puede tener una y las decisiones deben basarse en la probabilidad y no sólo en la necesidad lógica. Por otra parte, el espíritu de cuerpo es la lealtad, el orgullo y el entusiasmo demostrado hacia la unidad por cada uno de sus miembros; ello implica devoción, aceptación de la responsabilidad y el celo por el honor de la Unidad. Teniendo otro aspecto, el ejercicio de una autoridad jerárquica o status para ordenar y dirigir a un individuo u organización.

Alejandro Magno en el siglo antes de Cristo, en su moral, luchador empedernido, artista, gran orador que inspiraba a su pueblo y sus tropas, repetía su discurso varias ocasiones para poder llegar a todos, quienes depositaban su fe en él, no aceptaba reproches, siempre se encontraba en el frente de la batalla asumiendo el

mayor de los riesgos y entre más lo golpeaban, más fuerte salía y se comportaba, inspirando con su ejemplo a los otros hombres. Su liderazgo era absoluto.

Adolfo Hitler, considerado por algunos como el anti líder, venía de una clase social baja lo cual le causaba complejos y resentimiento, había sido Cabo durante la primera guerra mundial donde fue herido. Su carrera política, le permitió asumir el poder en 1936 y llegar a formar parte de la elite, era un ególatra, gran orador, teatral, de prodigiosa memoria, con la cual trataba de opacar a sus generales cuando no estaba de acuerdo, humillándolos delante de los demás, con datos técnicos y logísticos de las tropas que Comandaban, para demostrarles que él conocía más de sus Ejércitos.

Iglesia católica

Fernando, R (2007), en el tema propuesto “Liderazgo cristiano y responsabilidad pública en el siglo XXI”, considera que es demasiado amplio y podría desarrollarse de diversas maneras. ¿En qué consiste esa responsabilidad pública? ¿A qué campo pertenece esa responsabilidad? ¿En qué sentido la responsabilidad pública es parte de nuestra responsabilidad cristiana? ¿Cuáles son los peligros y las oportunidades de esa responsabilidad? ¿Qué tiene que ver la justicia y el uso del poder en todas estas cuestiones? Asimismo, el escritor concluye diciendo que en un mundo cada vez más impersonal, se agudizan las diferencias entre ricos y pobres, es preciso que los cristianos cumplan la responsabilidad pública, encarnando los valores de la justicia, la paz y la alegría del Espíritu Santo, expresiones del Reinado de Dios que vino con Jesucristo. Tal desafío, lejos de significar un recluarnos en nuestros templos a manera de guetos, debe materializarse en la aceptación del llamado de Dios a transformar su mundo, el Dios creador y salvador que en Jesucristo y por el poder del Espíritu que renueva todas las cosas, nos invita a tornar humana la vida del ser humano

en la tierra. Esa es la manera de corporizar lo que decimos en el Padrenuestro: “Hágase tú voluntad, así en la tierra, como en el cielo”. No obstante, la organización de la Iglesia se obtiene un principio administrativo muy importante y que ha demostrado en los muchos siglos de operación lo que vale el adoctrinamiento de quienes ante un objetivo común están dispuestos a unir esfuerzos individuales en uno colectivo.

Beses teóricos

Concepto de liderazgo

Luis Castañeda en su trabajo “Naciste para ser Líder” (2007) manifiesta que el liderazgo es el conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan y permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores por caminos acotados por principios y valores de alto contenido moral. Asimismo, el liderazgo es el arte de influenciar y movilizar personas hacia una meta compartida, innovadora y trascendente, de acuerdo con Gómez (2008).

La definición de Liderazgo es tan variada como autores podríamos encontrar, es importante señalar definiciones que nos parecen relevantes para esta investigación, como la definición de Chiavenato (2002, 512) que señala que el liderazgo es un fenómeno social que ocurre exclusivamente en los grupos sociales y en las organizaciones. Podemos definir liderazgo como una influencia interpersonal ejercida en una situación dada y dirigida a través del proceso de comunicación humana para la consecución de uno o más objetivos específicos. A partir de esta definición afirma que los cuatro elementos que caracterizan al liderazgo son: la influencia, situación, proceso de comunicación y objetivos por seguir.

Para Daft (2006), liderazgo es la “relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”. Por consiguiente,

también el liderazgo es un tema relevante en el escenario de los diferentes grupos de personas y para la enfermería, su ejercicio en las organizaciones, es de alta trascendencia en la toma de decisiones para el desarrollo de la profesión en todos los ámbitos de la vida social, económica y política (Sousa, 2013). De ahí que el ejercicio del liderazgo exige preparación, creatividad, coraje y determinación, pues el modelo de proceso de trabajo ideal se encuentra distante de la realidad concreta del enfermero. Incluso los atributos y dominio de las habilidades del ejercicio de liderazgo, el enfermero necesita expresar sus valores éticos, servir de referencia por sus acciones y actitudes y tener visión de futuro. Por lo tanto, es también indispensable respetar al prójimo y valorar las relaciones humanas, de acuerdo con Flores R, et, al (2011). Según Peter Drucker, citado por Stephen R. Covey. Administrar Es Hacer Las Cosas Bien; Liderar Es Hacer Las Cosas Correctas.

Algunos investigadores consideran que el liderazgo es la influencia ejercida sobre los colaboradores de forma que éstos se comprometen con el líder, en contraste con el ejercicio de la autoridad, el control o el castigo como forma de manipulación para conseguir la obediencia y un falso liderazgo. También existen diferencias entre lo que se entiende por dirección y por liderazgo. Se puede ser un líder sin dirigir, y se puede ser un director sin liderar. La diferencia principal entre ambos conceptos reside en que el liderazgo tiene relación con el compromiso mientras que dirigir está más conectado con la responsabilidad del cargo y la autoridad. "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" (Chiavenato, 2008).

Liderazgo en el sector público

El concepto de liderazgo tiene varios significados; comprende carisma, poder, autoridad, responsabilidad, aunque puede considerarse que hay un consenso amplio; el

liderazgo es un proceso con influencia social, mediante el cual una persona es capaz de influir sobre otra, especialmente en su motivación, ya que ésta última piensa que sus intereses se satisfarán mejor siguiéndole.

Las habilidades interpersonales en el liderazgo empezaron a tener relevancia con Maslow en la década de 1940 y posteriormente con Argyris y Mc Gregor. Más tarde, con el surgimiento del liderazgo transformacional, tomó especial relevancia que el líder sea capaz de liderar el cambio y gestionar la cultura organizativa (Kotter, 1990). Si nos centramos en el sector público, autores como Riccucci (1995) añaden que el liderazgo debe no sólo pensar en dar servicio a sus colaboradores sino a la sociedad en general.

La descentralización de la administración pública aumenta la fragmentación de las responsabilidades políticas que requieren una mayor coordinación. Los países necesitan líderes quienes sepan actuar local y globalmente de una forma coherente. Además, el sector privado cada vez se nutre más de gestores provenientes del sector público, lo cual lleva a tener que replantearse cómo asegurar en el sector público la retención y captación de gestores de calidad. En una economía intensiva en conocimiento, son necesarios líderes que motiven a las personas a crearlo y compartirlo

Actualmente hay una brecha entre lo que son los servicios públicos y lo que las naciones necesitan de ellos, y es aquí donde el liderazgo puede ejercer un importante papel. El liderazgo es el nexo entre los valores que debe seguir una nación y su buen gobierno. El liderazgo en el sector público debe resolver los problemas y retos que se plantean en la actualidad y en su entorno específico. Se necesitan personas quienes promuevan los valores y las adaptaciones institucionales necesarias para los intereses públicos.

La OCDE (OECD, 2001) define a el líder necesario en el sector público: “aquel que puede llevar a otras personas hacia un sentimiento de servicio público orientado hacia las necesidades de la sociedad actual, y mejorando la efectividad de los servicios que presta tanto al Gobierno como a los ciudadanos”. Se trata de institucionalizar los valores del país (que en cierta forma están reflejados en la Constitución).

¿Qué es un líder?

Sólo existe una razón válida para ser líder: Servir a los demás mediante el logro de un propósito Trascendente.

Gonzales (2010) define como la persona que desempeña un papel especializado y que ha desarrollado habilidades personales e interpersonales que favorece a la organización y a su vez desarrollan estas habilidades en los seguidores o colaboradores. Por esta razón, el trabajo del líder consiste en mejorar los sistemas y en estimular al personal para que participe en la mayoría de los procesos. Por otro lado, el líder es aquella persona que es capaz de influir sobre los demás, es la referencia dentro de un grupo. Por tal razón es la persona quien lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es la más valorada. El líder de este nuevo siglo se anticipa a los cambios y acepta de forma positiva cada cambio que se le presenta. Visualiza y percibe cada cambio como una oportunidad y un reto (Martínez, 2003). Por último, ser líder es saber anteponer el interés común al propio, porque un verdadero líder listo e inteligente, va más allá del egoísmo y sabe centrarse en los demás, empatizar y sacrificarse para lograr un bien común mayor.

Liderazgo en enfermería

En el contexto y la naturaleza del Liderazgo de Enfermería, Jiménez (2006) menciona que el liderazgo es concebido como algo innato y adquirido lo cual significa

que el líder de enfermería es alguien que "nace" con esta condición y a la vez se "hace". Asimismo, en este sentido Jiménez (2006), en su artículo llamado "Concepciones acerca del liderazgo en enfermería", expresa que el liderazgo en enfermería es un proceso que promueve la mejora de las condiciones de salud y vida de la población; el logro de objetivos de cuidado propios de la profesión y el alcance de las metas propuestas en los servicios de salud. Por ello, es un proceso que favorece el desarrollo social, profesional y organizacional.

Para Gonzales (2010), el liderazgo en Enfermería debe fomentar la realización de las tareas y cuidados, minimizando los riesgos y obstáculos ante metas previstas en los planes operativos, de igual manera, ayudar al equipo de enfermería a evaluar las necesidades reales y potenciales a las que se exponen en su desempeño profesional, así como la búsqueda de alternativas que permitan dar soluciones gremiales e institucionales para generar trabajos más productivos dentro del contexto costo beneficio y la globalización de la economía. En el mismo sentido, las enfermeras también esperan ver entre sus líderes algunas cualidades que los convierten en personas creíbles, la mayoría se asocian con la práctica de valores, entre ellas está la honradez, la convicción y las aptitudes personales. Incluso en menor proporción aparecen la serenidad, el carácter, la atención y la valentía.

Liderazgo y valores

En el trabajo de Gardner y Avolio (1998, citado por Hernández, 20013) analizan la existencia de una relación entre los estilos de liderazgo y los valores, la búsqueda de relacionar en una organización y hacer de los líderes la construcción de un sistema integrado que genera patrones de comportamiento deseables, los cuales influyen decisivamente sobre el rendimiento de los subordinados, su compromiso hacia la

organización y los niveles de satisfacción con el trabajo. A pesar de que los valores del líder juegan un papel fundamental en el proceso de influencia y en los resultados organizacionales, sólo han sido estudiados en contadas ocasiones. Un ejemplo determinante, es un estudio en el que analizó los sistemas de valores que presentan los líderes transformacionales utilizando como marco de referencia el modelo propuesto por April, Peters, Locke & Mlambo (2010).

Pero Álvarez (2007) advierte que dado a este trabajo se centrará en el trabajo realizado sobre los líderes transformacionales tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo en paz, la responsabilidad, la armonía, la libertad y el respeto mutuo, lo cual sugiere que los líderes transformacionales se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar. Si se analiza la influencia de los valores, de acuerdo a los estilos de liderazgo de líderes de alto nivel de empresas tecnológicas, se encuentra que los valores orientados hacia la conservación (mantenimiento de las costumbres, interés en la seguridad de sus seres queridos), la apertura al cambio (la búsqueda de nuevas alternativas, la variedad y el cambio), la auto trascendencia (búsqueda del logro organizacional por sobre el logro individual) y la autopromoción (utilización de la influencia para liderar a otros), estaban relacionados de forma positiva con el liderazgo transformacional, en especial, con la dimensión del carisma.

Por ejemplo, Krishnan (2001) realizó un estudio en el que analizó los sistemas de valores que presentan los líderes transformacionales utilizando el modelo propuesto por Rokeach (1973), quien manifiesta que los líderes transformacionales tienen como valores fundamentales la búsqueda de un mundo en paz, la responsabilidad, armonía, libertad y respeto mutuo lo cual sugiere, según Krishnan

(2001), que los líderes transformacionales se orientan más hacia el bienestar colectivo que hacia su propio bienestar.

También otro estudio, realizado por Sosik (2005), analiza la influencia de los valores sobre líderes de alto nivel de empresas tecnológicas. El autor encontró que los valores orientados hacia la conservación (mantenimiento de las costumbres, interés en la seguridad de sus seres queridos), la apertura al cambio (la búsqueda de nuevas alternativas, la variedad y el cambio), la auto trascendencia (búsqueda del logro organizacional sobre el logro de metas individuales) y la autopromoción (utilización de la influencia para liderar a otros) estaban relacionados de forma positiva con el liderazgo transformacional, en especial, con la dimensión del carisma.

En ese mismo orden de ideas, Thieme Jara, Claudio P. (2005) enfatiza: “A diferencia de Burns, que conceptualiza liderazgo transformacional como el antagónico de liderazgo transaccional en un continuo, Bass plantea que los líderes exhiben una variedad de distintas dimensiones de liderazgo transformacional y transaccional (Bass, 1985) (T)” (12:171) Bernard Bass desde 1985 operativiza los conceptos convirtiéndolos en líneas de investigación. Y dado que los líderes en su desempeño directivo pueden presentar patrones de conducta que combinan elementos de diversos estilos de liderazgo, Bass en conjunto con Bruce Avolio, proponen el modelo de liderazgo de rango completo “Full Range Leadership” (FRL), el cual incluye los componentes del liderazgo transformacional y del transaccional para conformar un todo que brinde como resultados las satisfacción de las necesidades de los individuos y del grupo, el esfuerzo extra requerido para el logro de los objetivos compartidos y la eficacia y efectividad de la organización (Mendoza Torres y Ortiz Riaga, 2006).

Las dimensiones del modelo de liderazgo de rango completo de Bass y Avolio, fueron adecuadas y utilizadas en diversas investigaciones empíricas del campo educativo, dentro de las cuales podemos citar: Pascual y colaboradores (1993), Bernal (2000), Maureira (2004) y Thieme Jara (2005), entre otros. Y para el presente estudio consideramos las dimensiones, previa adecuación respectiva, sin omitir la naturaleza de cada una de ellas y las características propias de la investigación.

Consideraciones teóricas del estudio

Se soporta con los planteamientos de Bass y Avolio (2006), Velásquez (2006), Lerma (2007), Leithwood, Mascall y Strauss (2009). Respecto a la definición de liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006a) plantean que el mismo comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

Estilos de liderazgo

Liderazgo transformacional

Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional

Según el criterio de los autores mencionados, bajo un liderazgo transformacional, el líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de dirección. En este orden de ideas, dicho liderazgo se enfoca en motivar a las personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas. Se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a su vez, un beneficio para la colectividad.

Asimismo, para Velásquez (2006), el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores. Este último autor citado afirma, que el liderazgo transformacional implica un enfoque hacia la visión para impulsar la conducta efectiva de los seguidores, motivando la capacidad de asumir los aspectos que determinan la cultura organizacional, favoreciendo el cambio organizacional.

Para Lerma (2007), el liderazgo transformacional presenta un conjunto de lineamientos que postulan que las personas seguirán a quien los inspire, donde los seguidores con visión se enfocan en lograr significativas metas, siendo importante actuar con entusiasmo y energía. Daft (2006) sostiene que el “liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos en los seguidores y en la organización”. Lo central a esta concepción es, entre otras, la consideración de que el líder ha de articular una visión para la organización, comunicando a los demás para lograr de ellos un compromiso. El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras, sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla.

De acuerdo con Varela (2010) en el estudio realizado sobre liderazgo manifiesta que el estilo de liderazgo transformacional está centrado en el papel del líder como un agente del cambio, que promueve el compromiso y motiva al equipo; concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar significación a las

actividades realizadas; también se fundamenta en los valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores.

Por otro lado, Lupano y Castro (2008) realizaron estudios sobre este estilo de liderazgo demuestran que proporciona mejores resultados organizativos, a través del carisma, inspiración y búsqueda del interés de la organización. Y una de sus características peculiares es la aproximación del personal al trabajador, considerando a éste como una persona y no como una herramienta. Entonces el líder transformacional estimula intelectualmente al trabajador, tiene en cuenta sus ideas, motiva e inspira para hacerlo partícipe en los resultados de la organización (Rozo y Abaunza, 2010). Por consiguiente, el líder transformacional cuenta con características específicas: carisma; inspiración; estimulación intelectual; consideración individualizada (Cuadrado y Molero, 2002, en Nader y Castro, 2007).

Según Varela (2010), este modelo de liderazgo presenta un gran número de ventajas; el líder se convierte en un modelo a seguir; se desarrolla una colaboración cooperativa en la que se desarrollan las habilidades socio-personales, aumentando la autoestima de ambos, líder y seguidores; por consiguiente, conlleva mejores resultados y beneficios para la organización. A pesar de ser tan positivo, tiene ciertas limitaciones, porque los líderes transformacionales necesitan tiempo para crear una situación de confianza con los seguidores, por lo que los resultados se suelen obtener a largo plazo. De todas maneras, el liderazgo transformacional tiene un gran impacto en los seguidores; se logra una visión compartida, a través de la cooperación y la innovación, los cuales benefician tanto a la empresa como a los mismos colaboradores (García, Romerosa y Lloréns, 2007).

Los líderes transformacionales intentan crear una cultura organizacional promoviendo compromiso, lealtad y motivación tanto individual como grupal (Contreras y Barbosa, 2013).

Características personales del líder transformacional

Los rasgos de personalidad que deben poseer los líderes han sido tradicionalmente objeto de amplio debate. Maxwell (2007), cita a Senge (2001), indicando que este autor propone tres tipos de liderazgo los cuales incluyen el directivo visionario, el transformador y el creador de ambientes. El visionario conoce las competencias demandadas en el mercado, el transformador impulsado por el cambio y el creador de nuevos escenarios.

De acuerdo con Maxwell (2007), el líder transformador enfoca su esfuerzo en lograr un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, siendo competente para comunicar su propósito estratégico, dirigir sus acciones para lograr con eficiencia y eficacia la dinámica productiva, así como el intercambio de ideas.

Según Bass y Avolio (2006), los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales: seguridad y salud; así como las relacionales, que incluyen el amor y afiliación.

Para los últimos autores citados, la orientación hacia el proceso transformativo, implica el establecimiento de parámetros para dar cobertura a las necesidades de crecimiento personal, generando compromiso hacia el logro del objetivo grupal. Este cambio genera como resultado que los seguidores tengan la posibilidad de convertirse

en líderes auto dirigidos, auto regulados, auto actualizados y auto controlados; generando un efecto multiplicador en cuanto estimula tanto el desarrollo de cada individuo, así como la transformación del colectivo organizacional. De esta manera, al referir las características del líder transformador, se señalan las planteadas por los autores referidos, siendo estas las siguientes:

Carisma.

Bass y Avolio (2006) afirman que los seguidores pueden identificarse con el líder carismático e imitarlo, siendo pertinente que se comporten como modelo a seguir. Es necesario poseer ciertos atributos los cuales les permitan ser admirados, respetados y convertirse en personas de confianza, al demostrar una conducta ética y moral.

Para los mismos autores, cuando el líder es carismático, los seguidores demuestran lealtad, así como respeto hacia él, siendo motivados por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Cuando un líder es carismático diseña formas novedosas de trabajo, mientras identifica nuevas oportunidades frente a las amenazas que se le presentan, también trata de salir del statu quo, así como modificar el medio ambiente. Los seguidores se identifican con las aspiraciones de los líderes carismáticos, quieren emularlos, porque les transmite seguridad y con elevados de estándares de actuación.

Según Bass y Riggio (2006), el líder transformacional demuestra características de proactividad, enfocándose en estimular de manera persistente la conciencia crítica en sus seguidores. Focalizándose en lo colectivo, centrándose en el logro de los propósitos esenciales. Asimismo, coincidiendo con lo mencionado, Conger y Riggio (2007) expresan que el líder transformacional maneja un carisma o influencia

idealizada que, a través de sus logros personales, carácter y comportamiento ejemplares, se convierte en un modelo a imitar por los empleados. El carisma produce que los seguidores establezcan una vinculación emocional con el líder, se sientan motivados por el logro de los objetivos, sustentando el alcance de una visión compartida.

Creatividad.

Bass y Avolio (2006) declaran que comprende el nivel en el cual los líderes demuestran la capacidad de asumir riesgos, e invitar a los seguidores para contribuir con nuevas ideas. Estos líderes estimulan e incentivan la creatividad en sus seguidores, para que éstos se desempeñen de manera independiente.

De esta forma, el líder demuestra la importancia adjudicada al aprendizaje, enfrentando de manera efectiva las situaciones inesperadas descubriendo las mejores maneras de ejecutar sus tareas. También Bass y Riggio (2006) agregan que el líder creativo debe demostrar competencias para asumir la responsabilidad de dirigir hacia el libre logro de los objetivos. Dicho líder debe tener una visión orientada hacia el futuro, dirigiendo sus energías para enfrentar problemas complejos, ante los cuales no se muestra atemorizado. Un líder creativo no utiliza el pensamiento convencional, emplea de manera eficaz su inteligencia y asume la sabiduría como un medio para alcanzar el éxito.

Por otra parte, Conger y Riggio (2007) coinciden con lo delcrado afirmando que, en la actualidad, el líder creativo debe ser capaz de mostrar apertura para el aprendizaje, visión prospectiva, innovación, capacidad para crear sinergia, para asumir riesgos, con compromiso e integridad en sus actuaciones. Es considerado

como un sujeto capaz de diseñar y manejar el cambio más allá de los paradigmas establecidos.

Interactividad.

En opinión de Bass y Avolio (2006), el líder transformacional debe demostrar su capacidad de interactividad en el trabajo en equipo, como una estrategia importante para generar la sinergia en la organización. En dicha actuación interactiva se mantiene de manera continua, buscando la formación y desarrollo de sus seguidores, como medio fundamental del crecimiento personal y forma de implicarles en la aplicación de nuevas tecnologías a su trabajo.

En este mismo sentido, Bass y Riggio (2006) aseveran que los líderes transformacionales ejercen influencia sobre sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de manera conjunta, buscando la colaboración de todo el personal de la organización. Del mismo modo, Conger y Riggio (2007) agregan que, para los líderes organizacionales verdaderos, la organización representa su entorno, y los seguidores son personas de importancia que son considerados en una relación de permanente interacción, con el fin de motivarlos e incentivarlos a lograr los objetivos propuestos a través de una acción proactiva.

Visión

Para Bass y Avolio (2006), implica el grado en que el líder articula una visión, de manera que sea atractiva y estimulante para los seguidores. Estos líderes motivan al personal para que alcancen con optimismo la visión planteada. Así, está claro en la importancia de fomentar un fuerte sentido de propósito para lograr la participación activa de los seguidores. Un liderazgo con visión de futuro apoya las habilidades de

comunicación, tornándolas potentes para lograr en los seguidores la disposición de invertir más esfuerzos en sus tareas, alentándoles a confiar en sus capacidades.

Por su parte, Bass y Riggio (2006) indican que el líder debe proporcionar un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a su actuación dentro de las organizaciones. Debe igualmente generar confianza en las actuaciones para lograr la visión, manteniendo los mismos niveles de actuación cuando esté o no presente el líder.

En el criterio de Conger y Riggio (2007), el impacto del liderazgo transformacional en los miembros de la organización, se da por cuanto los seguidores se identifican con el líder, así como con la visión, objetivos y valores organizacionales. El líder debe tener la cualidad de informar, guiar, y orientar al seguidor para que éste se identifique con los valores impulsores del logro de la visión organizacional. Dicho líder debe tener la capacidad de generar ideas compartidas, fomentar el espíritu colaborativo, concretando un consenso sobre los valores que deben dar estilo a la organización.

Ética.

Bass y Avolio (2006) declaran que un líder ético es un directivo auténtico, el cual se caracteriza por el empleo de estándares elevados tanto morales como éticos. Este líder transformacional asume y respeta las normas éticas, los ideales de comportamiento, por propia voluntad y no como una imposición. Aseveran Riggio y Reichard (2008) que el líder transformacional se rige por un conjunto de valores claramente establecidos, los promueve, los defiende y los comparte como parte de su integridad. Estos líderes demuestran competencias para ejercer una dirección ética, lo cual les conlleva a construir confianza y credibilidad. En esta misma temática, Riggio

y Lee (2007) agregan que la ética es una cualidad del líder que debe ser desvinculada del ámbito emocional, en cuanto implica la competencia de actuar en forma correcta, apegado a los valores, de acuerdo con un código de conducta y debe ser capaz de desvincularse de aquellas situaciones que le involucran emocionalmente.

Orientación a las Personas.

Según Bass y Avolio (2006), implica el grado en que el líder atiende a las necesidades de cada seguidor, actuando como un mentor el cual se preocupa por sus inquietudes, necesidades y requerimientos. Se orienta a la comunicación efectiva de los problemas de los seguidores, atendiendo tales necesidades. Este líder promueve con su conducta empática la comunicación, así como la vigilancia a los conflictos, respetando y celebrando la contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo de trabajo. Los seguidores tienen la voluntad de desarrollo personal como también la motivación intrínseca para sus tareas.

Confirmando lo mencionado, Velásquez (2006) afirma que la orientación hacia las personas implica que se concreten óptimas interacciones entre el líder y sus seguidores, atendiendo a los requerimientos de éstos tanto de manera oportuna como efectiva. Establece relaciones estrechas pero respetuosas con sus seguidores y su entorno. Los líderes consideran su posición de líder como provisional siendo este resultado del otorgamiento del mismo por otras personas. Del mismo modo, Leithwood, Mascall y Strauss (2009) agregan que, bajo la óptica del liderazgo transformacional, la mejor forma como una organización motiva y gestiona a sus empleados supone un activo importante a través del cual se pueden derivar ganancias competitivas.

Coherencia.

Bass y Avolio (2006) contemplan que el líder transformacional debe evidenciar entre sus características una fuerte coherencia y adaptabilidad. Esto conlleva a que el líder se oriente a procurar la armonía entre lo que piensa, dice y hace, sin dejar de modificar su conducta, cuando sea necesario para su organización. Agrega Velásquez (2006) que el líder transformacional en su orientación coherente, debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse y, si es necesario, eliminar los propios paradigmas los cuales no le permiten transformar a su empresa, o estén en contra o presenten falta de consistencia con la realidad la cual experimenta la organización. Explica que, ante situaciones especialmente complejas, los líderes transformacionales demuestran una coherencia lo cual inspira confianza, además de compromiso a los grupos de interés.

Al mismo tiempo, Leithwood, Mascal y Strauss (2009) agregan que los líderes transformacionales muestran elevada capacidad para adaptarse, así como reorientar su acción directiva en función de un entorno cambiante, logrando la coherencia necesaria para crear sinergia entre los grupos de personas a su cargo. Ello supone mantener la coherencia entre sus actuaciones con los lineamientos estratégicos de las organizaciones, tales como la misión, la visión incluso los valores de la organización. Dicha coherencia les conlleva a ejercer una actitud positiva a la colaboración, así como a la participación de los grupos para alcanzar el éxito en la estrategia empresarial; por lo cual este líder mantiene la armonía entre lo que piensa, dice y hace; es decir, entre el pensamiento, la palabra y la acción.

De lo descrito por Leithwood, Mascal y Strauss (2009), cada una de las características de los líderes son elementos que determinan las acciones emprendidas en el liderazgo transformacional, siendo ellas pertinentes para las actividades desarrolladas en cualquier tipo de organización, por cuanto quienes ejercen las labores

de directivos deben entre otras consideraciones demostrar el carisma para relacionarse con los trabajadores y su entorno, ser creativos en sus procesos de dirección, mostrar la interactividad necesaria para interrelacionarse adecuadamente, orientar a los trabajadores de la empresa para el logro de la visión, demostrando así una orientación ética, manifestando coherencia entre el decir y el hacer, siendo todo esto esencial en las organizaciones de la postmodernidad. También debemos decir que los factores del liderazgo organizacional, aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente institucional. En cuanto a los factores del liderazgo transformacional, Bass y Avolio (2006) incluyen los siguientes:

Consideración Individual.

Los referidos autores aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte. Velásquez (2006) agrega que el líder transformacional conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, siendo un facilitador, prestando atención personal, trata a cada empleado de manera individual, dirige y aconseja, manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los trabajadores. Por su parte, Lerma (2007) afirma que el líder presta atención a las necesidades individuales de logro, así como de crecimiento de cada uno de sus seguidores, determinando las necesidades y fortalezas; contribuyendo para que cada trabajador asuma sus responsabilidades para su propio desarrollo. Opinan Leithwood, Mascall y Strauss (2009) que el líder transformador es individualista al abordar a sus seguidores, buscando alcanzar logros y crecimiento en cada uno de ellos, dentro de sus posibilidades. En este contexto de consideración individual se enfocan como colegas tanto el líder como el seguidor. El líder transformacional crea

oportunidades de aprendizaje, establece un clima de apoyo, demuestra aceptación de las diferencias individuales y propicia una comunicación bidireccional. De igual forma, los autores antes mencionados (2009) agregan que el líder transformacional le da importancia a cada uno de sus seguidores; por ende, se vincula con cada uno de ellos, recuerda conversaciones previas, está pendiente del interés individual y lo enfoca de manera integral. El líder actúa con cada seguidor de manera personalizada, le escucha, delega tareas e identifica las necesidades de apoyo adicional; todo ello en un ambiente cómodo, fluido, así como de confianza, de modo que el seguidor no siente que es supervisado.

Estimulación Intelectual.

Bass y Avolio (2006) indican que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse, así como a generar soluciones más creativas a los problemas.

Dentro de este marco de referencia, Bass y Riggio (2006) agregan que el líder transformacional estimula intelectualmente a los seguidores, conllevándoles a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación. El líder transformador es intelectual en la medida que contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones, así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales que surgen. Según el criterio de Leithwood, Mascall y Strauss (2009), este líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos

constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones.

Motivación/Inspiración.

Bass y Avolio (2006) plantean que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes. En la opinión de Bass y Riggio (2006), el líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro. El líder transformador es inspirador, motiva y estimula a todos los que le rodean. Despierta un espíritu de equipo, denota compromiso con las metas, así como con la visión, la cual es compartida. Para Velásquez (2006), este liderazgo tiene la capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos. Estos líderes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir.

Influencia Idealizada.

Respecto a ello, Bass y Avolio (2006) sostienen que el líder transformacional ejerce una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus seguidores. La consideración individual trata a cada seguidor individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el líder se gana el respeto, así como la confianza de sus seguidores. Promueve una profunda identificación con sus seguidores y establece altos niveles de conducta moral y ética.

Opinan Bass y Riggio (2006) que el líder transformador es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los seguidores, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este líder evita utilizar el poder para obtener ganancia personal. Para Leithwood, Mascall y Strauss (2009), el líder transformacional ejerce su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en los seguidores, provee las bases para aceptar cambios radicales, así como en la forma en que los individuos y las organizaciones operan, generando influencia sobre el personal.

Tolerancia Psicológica.

Bass y Avolio (2006) exponen que la tolerancia psicológica refiere al grado en el cual se estimula a los trabajadores a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas. Para fomentar la tolerancia, el líder transformacional utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana y laboral. También lo emplea para apuntar, así como corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles. Siguiendo en esta temática, Bass y Riggio (2006) agregan que, coherentemente con el modelo, el líder transformacional debe tener la capacidad de tolerar los errores de los demás, utilizando los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, estimular el sentido del humor para generar ambientes agradables facilitadores del abordaje efectivo de innumerables problemas y conflictos.

Los planteamientos antes mencionados conducen a afirmar la existencia de diversos factores que configuran el liderazgo transformacional, los cuales impulsan la conducta de los líderes hacia los objetivos propuestos. En este sentido, es importante que los líderes expresen la consideración individual hacia los seguidores, a los fines

de configurar equipos de trabajo comprometidos. De igual forma, es necesaria la estimulación intelectual de los colaboradores, a los fines de procurar el mayor provecho posible de las actividades realizadas, así como lograr la motivación e inspiración necesaria para una ejecución adecuada.

Dimensiones de Liderazgo Transformacional

A continuación, se describen las distintas dimensiones del liderazgo transformacional:

Influencia idealizada o carisma (atributo y conducta)

Los líderes transformacionales desarrollan comportamientos que resultan en modelos de actuación para sus seguidores. Son admirados, respetados e inspiran confianza. Los seguidores se identifican con ellos y desean emularlos. El líder desarrolla estos atributos preocupándose de las necesidades de los otros por sobre las propias. Es consistente y demuestra niveles altos de ética y moral. Evita usar su poder en beneficio personal (Bass y Avolio, 1994, citados por Thieme Jara, 2005). En cuanto a esta dimensión de acuerdo con Bass y Avolio (1989, citado por Mendoza Martínez, 2005), el líder carismático proporciona la visión y un sentido de misión, inspira orgullo, respeto de logro y confianza, incrementa el optimismo. En la opinión de Yammarino y Bass (1990), los líderes carismáticos motivan, despiertan e inspiran a los seguidores.

Inspiración motivacional

De acuerdo con Mendoza Martínez (2005), el líder se preocupa por actuar como un modelo para los seguidores, comunica una visión y utiliza símbolos para enfocar esfuerzos. Comunica grandes expectativas, expresa propósitos importantes con gran sencillez. Orienta a los seguidores a través de la acción, edificando confianza e

inspirando la creencia sobre una causa. Aumenta el optimismo, el entusiasmo y logra una mayor implicación en la idea centro como organización y como visión de futuro. Ofrece palabras alentadoras, aumenta el grado de optimismo y entusiasmo. Transmite la misión con soltura y seguridad. Conduce a altos niveles de actuación de los equipos. Pes i Puig (1989, citados por Thieme Jara, 2005) señala las siguientes acciones como típicas de este estilo: tratar a cada colaborador de acuerdo a sus individualidades, reconocer los logros o el trabajo bien hecho, entregar siempre apoyo y respaldo a sus colaboradores, transmitir información permanentemente, delegar funciones, incrementar responsabilidades, propiciar un buen clima laboral, fomentar el intercambio de experiencia intergeneracional, facilitar la participación en la toma de decisiones y fomentar el trabajo en equipo.

Estimulación intelectual

Se refiere a las habilidades del líder para entender y resolver problemas tomando en cuenta nuevos caminos, para romper con los esquemas del pasado. El líder estimula intelectualmente a los seguidores al proporcionar un flujo de nuevas ideas que desafían los viejos paradigmas permitiendo un replanteamiento de conceptos y formas de hacer las cosas (Bass y Avolio, 1990, citados por Mendoza Martínez, 2005). En términos generales, el líder transformacional alienta la inteligencia, la racionalidad y la solución atenta de problemas, haciendo hincapié en la creatividad y la innovación. Crea un entorno flexible y abierto a aprender de la experiencia. Al respecto Bennis y Nanus (1985, citados por Thieme Jara, 2005) señalan que un elemento crítico para fomentar la innovación y la creatividad es mantener la confianza en la organización. Los procesos innovadores causan resistencia y se requieren numerosos intentos antes de ser aceptados. La confianza permite al líder preparar la organización para ser conducida en tiempos confusos.

Consideración individual

Se refiere a las habilidades del líder para tratar a los seguidores con cuidado y preocupación. Cada seguidor se siente valorado por su aportación. Asesora y proporciona apoyo personalizado y retroalimentación sobre la actuación de manera que cada miembro acepte, entienda y mejore. El líder conoce las necesidades específicas de cada uno de sus seguidores, es mentor y facilitador. Vincula las necesidades individuales de cada uno de sus seguidores con las de la organización. En términos generales, presta atención personal, trata a cada trabajador de manera individual, dirige y aconseja. Mientras que el carisma de un líder puede atraer a los seguidores hacia una visión o misión, la consideración individual empleada por un líder contribuye también de manera significativa en lograr el potencial más amplio de los seguidores (Yammarino y Bass, 1990, citados por Mendoza Martínez, 2005).

Tolerancia psicológica

Se refiere al uso del sentido del humor como estrategia por el líder para resolver situaciones conflictivas en aspectos de relación humana. Usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros.

dimensiones de liderazgo transaccional

Tabla 1.

Categorías Conductuales

Categorías conductuales del coaching identificadas por Hamill et, al (2006)
Agrupadas en los factores del nivel de funcionamiento transformacional
contractivo descrito por Tuner, et, al. (2002)

<i>Consideraciones individualizadas</i>	<i>Demostrar comprensión por las necesidades personales Escuchar para controlar estados emocionales disruptivas Tomarse el tiempo para entrenar a los subordinados Trabajar juntos a los subalternos en la resolución de problemas Apoyar en casos en que las exigencias generan ansiedad Incrementar la participación en la toma de decisiones</i>
---	---

<i>Estimulación intelectual</i>	<i>Crear y promover un ambiente de aprendizaje</i> <i>Integrar a otros en el proceso de aprendizaje</i> <i>Organizar el proceso de planificación</i> <i>Trasmitir modelo de aprendizaje</i> <i>Proporcionar información sobre el contexto y obstáculos</i> <i>Entregar información sobre objetivos y estándares de desempeño indicando su importancia.</i> <i>Identificar necesidades</i> <i>Trabajar junto a los subalternos</i> <i>Preguntar facilitando el pensamiento critico</i>
<i>Carisma inspiracional</i>	<i>Mostrarse como un modelo a seguir</i> <i>Aconsejar y apoyar en la ejecución</i> <i>Solicitar feedback (retroalimentación)</i> <i>Identificar necesidades</i>
<i>Recompensa contingente</i>	<i>Delegar tareas y responsabilidades</i> <i>Proporcionar feedback (retroalimentación) y reconocimiento</i>

En la tabla anterior se observa que todas las categorías conductuales asociadas a coaching podrían aplicarse en el modelo de liderazgo transformacional. El líder transformacional estimula intelectualmente al trabajador, tiene en cuenta sus ideas, motiva e inspira para hacerlo partícipe en los resultados de la organización (Rozo y Abaunza, 2010).

Tabla 2

Niveles de funcionamiento en el modelo Transformacional

<i>Nivel de funcionamiento</i>	<i>Componentes</i>	<i>Escalas</i>
<i>Liderazgo Transformacional</i>	<i>Influencia idealizada</i> <i>Estimulación intelectual</i>	<i>Influencia idealizada</i> <i>Influencia conductual</i> <i>Motivación inspiracional</i> <i>Estimulación intelectual</i>
<i>Liderazgo transaccional</i>	<i>Consideración individualizada</i> <i>Recompensa contingente</i>	<i>Consideración individualizada</i> <i>Recompensa contingente</i>
<i>Liderazgo corrector</i>	<i>Dirección por acepción activa</i> <i>Dirección por aceptación pasiva</i>	<i>Dirección por acepción activa</i> <i>Dirección por aceptación pasiva</i>

Liderazgo Transformacional

Turner et al. (2002) en el trabajo que realizaron encontraron que el modelo planteado por Bass no resultaba adecuado para describir los resultados obtenidos en su aplicación del MLQ. En principio el factor Gestión por Excepción Pasiva no se diferenciaba significativamente del Laissez-faire y se observaba una correlación de 0.97 entre los factores de Liderazgo Transformacional y Liderazgo Desarrollo/Transaccional.

El trabajo de Turner et al. (2002) proporciona soporte empírico al hecho de que el análisis de problemas y la demostración de valores y creencias no necesariamente serían suficientes para lograr el cambio transformacional y que podría ser necesario el establecimiento tanto de relaciones de confianza como del apoyo en el desarrollo de capacidades de implementación. Desde el punto de vista del análisis del MLQ, la publicación de los resultados de Turner en relación a la inclusión de refuerzo contingente, permite suponer que los factores evaluados en el instrumento podrían variar en diferentes poblaciones dependiendo de sus necesidades de supervisión. Un elemento adicional es el que Turner et al. (2002) plantean que un alto nivel de desarrollo ético cognitivo podría substituir el entrenamiento en liderazgo transformacional, ya que las capacidades requeridas para la expresión de Liderazgo Transformacional como Relación de Ayuda en Enfermería.

Tabla 3

Niveles de funcionamiento de acuerdo a Tuner et, al. 2002

	<i>Factores</i>
<i>Transformacional constructivo</i>	<i>Consideraciones individualizadas Estimulación intelectual Carisma inspiracional Recompensa contingente</i>
<i>Correctivo</i>	<i>Dirección por corrección activa</i>
<i>Evitados</i>	<i>Dirección por corrección pasiva, laissez faire</i>

Transformacional, Constructivo. Se observa que la mayor cantidad de categorías corresponde al factor Estimulación Intelectual, lo que refleja la importancia que los

modelos le asignan a la búsqueda de innovaciones. Proporcionar retroalimentación de una manera tal que promueva el aprendizaje; Estimular el análisis y facilitar el incremento en la complejidad del pensamiento de los seguidores; Apoyar el desarrollo de habilidades y competencias; y Solicitar feedback (retroalimentación) para mejorar las propias prácticas. Estos grupos de acciones son evidentemente coincidentes con los factores identificados en los modelos de liderazgo transformacional de Bass (1996) y Turner et al. (2002).

Teoría del liderazgo transformacional

En la actualidad se enfatiza con frecuencia de este nuevo tipo de líder, probablemente como respuesta a los enfoques situacionales, tratando de revalorar el estudio del liderazgo centrado en el líder como persona, por cuanto éste ha ido perdiendo importancia en la teoría al ser estudiado conjuntamente con las demás situaciones condicionantes del liderazgo, las tareas y los seguidores.

Se atribuye a Gerald Burns como el iniciador del concepto y como continuador a Bemard Bass, citado por Alvarado Oyarce, Otoniel (2003), quienes consideran que la necesidad de cambios radicales en valores y patrones de comportamiento obligan a la presencia de nuevos líderes que sean capaces de crear y transmitir una visión clara del futuro, de crear un clima social y una cultura organizacional que responda a los retos del futuro. Álvarez (2001) define el liderazgo transformacional: “El rol que desarrolla un tipo de líder capaz de ayudar a tomar conciencia a los demás de sus posibilidades y capacidades, a liderar sus propias actividades dentro de la organización pensando en sus crecimiento y desarrollo profesional. El líder transformacional es capaz de infundir valores a una organización que explicitan el por qué y el para qué de la actividad de la organización” (7:95).

De manera similar, Lussier, Robert N. y Achua, Christopher F. (2005), nos dicen: “Se conoce a los líderes transformacionales por mover y cambiar cosas ‘a lo grande’ al comunicar a sus seguidores, aprovechando los más altos ideales y motivos de éstos, una visión especial del futuro. (Q). El líder transformacional influye para lograr el cambio de enfoque de los intereses propios hacia los intereses colectivos”.

En efecto, el líder transformacional es capaz de motivar más allá de lo esperado, incrementa el sentido de importancia y valor de las tareas, logra trascender el interés individual de sus subalternos por el amor al equipo y a la organización, establece niveles de rendimiento expectantes y aumenta el nivel de necesidades para llegar hasta el de autorrealización. Asimismo, Palomo Vadillo, María Teresa (2000) define: “la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir, que los colaboradores consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos antes de ser liderados”.

A continuación, tenemos un resumen de mega habilidades de este tipo de líder, apreciados por Alvarado Hoyarse, Otoniel (2003).

Confianza: sentirse capaz de lo que se es.

Motivación: no basta ser capaz, sino querer hacer lo que se desee.

Iniciativa: dar inicio a la acción, anticiparse a los demás.

Perseverancia: terminar lo iniciado y no dejar a medias.

Esfuerzo: nada significativo se puede lograr sin un arduo trabajo.

Responsabilidad: hacer las cosas correctas y además correctamente.

Preocupación: decir mostrar interés genuino por los demás.

Carisma: capaz de despertar simpatía.

De acuerdo a las definiciones de las teorías y estilos presentados, se puede establecer diferencias entre el liderazgo transaccional y transformacional. Para esto tomamos como referencia a lo puntualizado por Lussier, Robert N. y Achua, Christopher F. (2005).

Relación con enfermería. En el área administrativa de enfermería esta como líder, posee una función vinculadora que comprende las capacidades y esfuerzos de sus integrantes del equipo de salud.

Donde la enfermera:

- Motiva y se compromete
- Suministra fuerzas a su grupo
- Fortaleces la satisfacción personal y profesional
- Crea entusiasmo y espíritu de equipo.

La aplicación a enfermería

Las aplicaciones es en las gestiones que realiza una enfermera supervisora de un servicio hospitalario, donde deposita confianza y crea una nueva visión clara que refleje el sentir de los miembros del equipo.

Relación

Para ser buenos líderes debemos auto conocernos primero. De esta forma, sabremos cuales son nuestras herramientas y virtudes para llevar a nuestro equipo a cumplir los equipos a cumplir los objetivos a través de la mejor estrategia.

Aplicación

Permite relacionarse con nuestro usuario, pares y superiores. Se aplica más en el ámbito práctico que en el teórico, por la mayor probabilidad de autonomía que está presente. La enfermera transformacional reconoce la importancia de construir la

autoestima de su equipo formando el desarrollo de sus potenciales personales y profesionales para beneficio de la organización.

Liderazgo Transaccional

Está definido como “transacción o proceso de intercambio entre los líderes y sus seguidores” (Daft, 2006). Según Jessica Cortés González y otros (2012) considera que el liderazgo transaccional: se caracteriza por el establecimiento de una especie de transacción o intercambio entre el líder y los miembros del grupo, que reconocen al líder y aceptan su autoridad, pero a cambio de éste debe aportar recursos valiosos para el grupo. Dada la importancia de los valores y su relación con el liderazgo en el contexto organizacional, en general, y en el hospitalario, en particular, en este trabajo se persiguieron los siguientes objetivos: identificar el perfil de valores laborales que presenten los (as) enfermeros (as) y, b) comprobar si los valores laborales de los (as) enfermeros (as) se relacionan con el estilo de liderazgo percibido de los supervisores.

El liderazgo transaccional está basado en los modelos tradicionales, se fundamenta en el intercambio o transacción, el líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tendencia a desarrollo estratégico (Contreras y Barbosa, 2013).

El líder transaccional reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder (Varela, 2010). Es importante referir que existen dos subdimensiones en este estilo de liderazgo: a) Recompensa contingente, la cual se realiza mediante intercambios recíprocos entre líder y seguidores de recompensas o sanciones

en función del cumplimiento de los objetivos. b) Administración por excepción, se da cuando el líder interviene, únicamente, para hacer correcciones en la conducta de los seguidores, que, por lo regular se da mediante críticas negativas. Lupano y Castro (2008), Molero, Recio y Cuadrado (2010), Roza y Abaunza (2010), Contreras y Barbosa (2013) afirman que este tipo de liderazgo resulta funcional y efectivo en el contexto de empresas de corte tradicional, ya que éstas buscan líderes que planeen y generen estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos que conduzcan a los resultados deseados. Sin embargo, Bass y Avolio continúan enfatizando la Liderazgo Transformacional como Relación de Ayuda en Enfermería validez conceptual del modelo que en sus factores se encontrarían las conductas que producen la influencia transformacional (Vega y Zabala, 2004).

Dimensiones de Liderazgo Transaccional

En esta parte se describen las dimensiones concernientes al concepto de liderazgo transaccional.

Recompensa contingente

El líder recompensa a los seguidores por lograr los niveles de actuación especificados. La recompensa es dependiente del esfuerzo y el nivel de actuación de logro. Contrata el intercambio de recompensas por esfuerzos, promete recompensas por el buen rendimiento, reconoce logros. Una recompensa puede tomar una gran variedad de formas materiales como premios por trabajo bien hecho, recomendaciones para aumentar sus remuneraciones, bonos y promociones; o inmateriales como reconocimiento público y honores por servicios prestados. Por otra parte, el líder también puede utilizar una gran variedad de formas de penalización

cuando la tarea no se desarrolla satisfactoriamente (Bass, 1985, citado por Thieme Jara, 2005).

Dirección por excepción activo

El líder controla y busca que no existan desviaciones que se alejen de las reglas y las normas, toma medidas correctivas. Está constantemente supervisando la actuación de los seguidores. Se concentra en las fallas, los errores y las irregularidades.

Dirección por excepción pasivo

Caracteriza a los líderes que sólo se aparecen en la acción cuando las desviaciones e irregularidades han ocurrido. Aparece cuando no se satisfacen los estándares esperados. Hasta aquí hemos enunciado y descrito las dimensiones de liderazgo transformacional y transaccional propuesto por Bass y Avolio, vale aclarar de acuerdo al modelo de liderazgo de rango completo (LRC), adecuando cada factor a la naturaleza de la investigación. Ya que al decir de Bass y Avolio (2000, citado por Thieme Jara, 2005), el modelo de liderazgo transformacional ha sido probado con éxito en muy distintos escenarios organizacionales y en diferentes culturas.

Esta teoría tiene mucha trascendencia hoy en día en la educación, es decir por la exigencia de una educación de calidad con equidad y por los constantes cambios e innovaciones, los cuales exigen que los directores asuman estilos de liderazgo que les permitan ser efectivos, para ello el liderazgo transformacional es la más pertinente. Como lo señala Bass (1988, citado por Thieme Jara, 2005), los directores eficaces deben considerar individualmente a los miembros del equipo directivo, a los profesores y alumnos. El conocimiento de las fortalezas de cada uno y el apoyo que

les brinda para superar sus debilidades le otorgan la fortaleza para liderar adecuadamente. Deben poseer un claro sentido de la misión de la institución integrando al profesorado y alumnado en él, ser persuasivos y plantearse metas altas de desempeño, motivar a sus seguidores para vencer el statu quo que haga posible la renovación pedagógica.

Tabla 4

Diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional

<i>Liderazgo transaccional</i>	<i>Liderazgo transformacional</i>
<i>Tiende a ser transitorio, ya que una vez que una transacción se completa, la relación entre las partes puede concluir o redefinirse.</i> <i>Promueven la estabilidad.</i> <i>Trata de satisfacer las necesidades individuales de los líderes como premio para completar una transacción dada.</i>	<i>Es más duradero, especialmente cuando el proceso de cambio está bien diseñado y ejecutado.</i> <i>Crean un cambio significativo tanto en los seguidores como en las organizaciones.</i> <i>Inspira a los seguidores a ir más allá de sus propios intereses en bien del grupo.</i>

Fuente: Basado en Lussier, Robert N. y Achua, Christopher F: **Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades**, pp. 366 – 367

Teoría de Liderazgo Transformacional y Transaccional de Bass y Avolio

Esta teoría en la actualidad ya no es una novedad, ya que se vienen estudiando y profundizando tanto en el campo empresarial como en la educación, desde que Burns planteó en 1978 distinguiendo dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el transaccional y el transformacional (Bass [1999] citado por Mendoza Torres y Ortiz Riaga [2006]). Mendoza Martínez, Ignacio A. (2005) al respecto destaca lo siguiente:

“Burns argumenta que el liderazgo transaccional enfatiza en los intercambios entre el líder y los seguidores. Los seguidores reciben cierto valor como resultado de

su trabajo. Bass en 1985 afirma que la relación de intercambio se traduce como un factor de ‘costo beneficio’. -Y continúa-. / El liderazgo transformacional está enfocado en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional y el ir más allá de sus autointereses por el interés de bienestar de grupo”.

Relación con enfermería

En el área administrativa de enfermería, ésta es imprescindible que tome iniciativas y que tome iniciativas y forme estrategias para entrar en contacto con su equipo. La enfermera a su cargo genera un pacto con su personal, mostrando los objetivos claros alcanzar juntos los beneficios que se obtendrán a cambio del cumplimiento de estos.

Aplicación a enfermera

Son los servicios prestados a cambio de un salario determinado como también el recibimiento de bonos a recompensa a cambio del cumplimiento de metas. Es allí donde se refleja el sistema de “pago por esfuerzos”, donde el personal profesional de enfermería recibe beneficios a cambio de un servicio prestado.

Liderazgo Laissez Faire

El liderazgo Laissez-Faire es opuesta al liderazgo transformacional, evita tomar posición definida en la dirección de los colaboradores asemejándose a una anarquía informal donde cada idea surgente es beneficiosa en los procesos de interrelación de la institución. El líder Laissez-Faire quiere congraciarse con todas las personas quienes le rodean en su trabajo, pero fomenta una desconfianza racional hacia su personal al no ejecutar las tareas inherentes a su función directiva. Entre sus conductas características destaca el evitar tomar decisiones manifiestas en adhesión o rechazo ante propuesta

innovadora o necesaria en la coyuntura del medio laboral cotidiano. También su facilidad al desprender sus responsabilidades ya sean técnicas, profesionales o morales ante sus colaboradores.

Además, no prioriza las necesidades institucionales al actuar con relevancia en beneficio de sus colaboradores y de la institución a su cargo. En consecuencia, el líder Laissez-Faire no está comprometido con los anhelos de la institución motivo por el cual es incompatible con el líder transformacional.

Laissez Faire. Es una característica observada del liderazgo transaccional. Representa la ausencia de transacción de cualquier clase. El líder evita tomar decisiones, no tiene responsabilidad y no usa su autoridad. Es considerada la forma más inefectiva de liderazgo.

Es una característica observada del liderazgo transaccional. Representa la ausencia de transacción de cualquier clase. El líder evita tomar decisiones, no tiene responsabilidad y no usa su autoridad. Es considerada la forma más inefectiva de liderazgo.

Tabla 5

Discursos característicos de los estilos de liderazgos directivo y participativo

	Participativo	Directivo
Laissez Farie	Lo crees que lo que está correcto está bien para mi	Si mis colaboradores requieren una respuesta, dejemos que le encuentren
Gestión por excepción	“Desarrollemos juntos las reglas que vamos utilizar para encontrar los errores”	“Estas son las reglas y esta es la manera en que la violaron”
Refuerzo contingente	“Acordemos lo que vamos hacer y que van a ganar si lo logran”	“si logran las metas que han fijado, los siguientes premios”
Consideración individualizada	“¿Lo que podamos hacer como grupo es proporcionarnos el apoyo necesario para desarrollar nuestra capacidad?”	“Provee el apoyo que necesitas en tus esfuerzos para desarrollarte en el trabajo”
Estimulación intelectual	“Tratemos de revisar nuestros supuestos sin criticar sin criticar las ideas hasta que todos hayamos escuchado”	“Debes examinar las creencias de un motor frio y fascinante, revisa tu problema y revisa tus supuestos”
Motivación inspiracional	“trabajemos juntos para integrar nuestras aspiraciones y metas para el bien de nuestro grupo”	“tienes que decirte que cada día estas mejorando, debes concentrarte en tus mejoras y construir sobre ella”
Influencia individualizada	“podemos ser el equipo, porque tenemos en nosotros mismos”	“Debes confiar para lograr lo que tenemos que hacer”

La segunda distinción, entre liderazgo auténtico versus inauténticos, tiene que ver con el nivel de grado y tipo de preocupaciones éticas del sujeto en rol de líder. Bass y Riggio (2006) plantean que el líder Auténtico organiza su comportamiento en función de valores que trascienden su propio interés y que en la mayoría de los casos corresponderían a valores éticos asociados a ideologías vinculadas a estándares universales y la búsqueda del beneficio colectivo por sobre el beneficio individual. La adhesión a valores trascendentes definiría no sólo el contenido del discurso del líder transformacional, sino que afectaría también la manera en que toma decisiones y su propio carácter.

Los líderes de nivel transaccional funcionarían de acuerdo a principios utilitarios o que conciernen a los resultados inmediatos de sus acciones (Bass y Steidlmeier, 1999). La distinción entre liderazgo auténtico y pseudos liderazgo ha sido desarrollada posteriormente por Shamir y Eilam (2005) y Sparrowe (2005), quienes coinciden en postular que el desarrollo del liderazgo auténtico depende de la elaboración de la identidad. De esta manera, tanto la motivación para asumir roles de líder como la manera en que este liderazgo es ejercido dependerían de la construcción de relatos que encuadren las atribuciones del sujeto líder en un contexto de desarrollo de los demás y la búsqueda de un fin que lo trasciende. Turner et al (2004), al estudiar las relaciones entre liderazgo transformacional y liderazgo, encontraron evidencia que apoya estos postulados, señalando incluso que un nivel de funcionamiento post formal podría reemplazar incluso al entrenamiento en prácticas de liderazgo transformacional.

Liderazgo Espiritual

Los valores de liderazgo espiritual en el sitio de trabajo, se percibe como una oportunidad de crecer en lo personal y contribuir a la sociedad de manera significativa. Tiene que ver con aprender a ser bondadoso, compasivos con los colegas, empleados, jefes, colaboradores y clientes. Logrando que esté presente el buen humor, humildad, entusiasmo, honestidad, generosidad, optimismo, compromiso. Además, alude a los esfuerzos de un individuo a vivir sus valores de manera más completa en donde labora, o bien se refiere a las formas en que las organizaciones se estructuran para respaldar el crecimiento espiritual de los empleados, para el mejoramiento de la calidad de vida (Franco, 2013).

Cornejo (2004) considera que moralmente se debe integrar un código de conducta apegado a valores y principios universales; el tercer milenio exige una renovación moral, es decir volver a nacer, en consecuencia, se lograra la paz, felicidad la prosperidad por todos anhelada. Por ello los líderes espirituales viven sus valores; están conscientes de que nadie puede ser feliz si se vive en contra de sus propias convicciones, sus ideales no son negociables, viven y mueren en la plenitud porque se atrevieron a vivir su sueño. Asimismo, la investigación de Velázquez (2006) determinó que las Universidades conforman estrategias, políticas y estructuras sin tomar como base los valores de bienestar espiritual.

Franco (2013) sostiene que para lograr el liderazgo espiritual es importante que exista capacidad de perdonar, sin volver a recordar las ofensas, canalizando todo su esfuerzo en construir, en avanzar, no en detenerse a resentir lo negativo, siempre buscando lo mejor para sus seguidores y para la organización. Los valores de liderazgo espiritual en el sitio de trabajo, se percibe como una oportunidad de crecer en lo personal y contribuir a la sociedad de manera significativa. Tiene que ver con

aprender a ser bondadoso, compasivos con los colegas, empleados, jefes, colaboradores y clientes. Logrando que esté presente el buen humor, humildad, entusiasmo, honestidad, generosidad, optimismo, compromiso. Además, alude a los esfuerzos de un individuo a vivir sus valores de manera más completa en donde labora, o bien se refiere a las formas en que las organizaciones se estructuran para respaldar el crecimiento espiritual de los empleados, para el mejoramiento de la calidad de vida.

Miller (2003).manifiesta que “La investigación de factores espirituales/religiosos en salud está claramente garantizado y es relevante clínicamente, y existen evidencias epidemiológicas ligando la religiosidad a la morbilidad y la mortalidad, y posibles caminos biológicos ligando a la espiritualidad/religiosidad a la salud “El estudio de la espiritualidad y la salud es una verdadera frontera para la psicología y una de gran interés público” Dificilmente es novedad que la espiritualidad y la religión pueden tener una importante influencia en la salud y el comportamiento humano”.

Liderazgo Espiritual plantea que se necesitan líderes espirituales que hagan de los valores universales sus auténticos galardones, que la humildad, la generosidad, el optimismo, el compromiso, el respeto a la vida, la verdad y la belleza sean nuestras insignias que nos identifiquen como la nueva generación de líderes del tercer milenio que reclama el mundo y lo necesita Dios. Según Cornejo (2004) entonces podemos resumir diciendo que el liderazgo en enfermería es un proceso de mejoras de las condiciones de salud de la población con objetivos de alcanzar las metas propuestas por el servicio, con la capacidad de inspirar confianza y apoyo para asegurar el cumplimiento de estándares de la más alta calidad en atención.

La motivación del personal responsable del cuidado es esencial para lograr un entorno propicio para el cuidado. Una enfermera satisfecha y estimulada por su trabajo será capaz de comprometerse en mejorar la calidad de los procesos de cuidado dirigidos a proveer el confort, la comunicación, la curación, la rehabilitación y promover la salud de las personas que cuida. Es de mucha importancia el rol de enfermería en el liderazgo de equipos, con la necesidad de conocer y aplicar teorías en el quehacer profesional.

Segunda Variable

Concepto de Valor

Son generalmente definidos en términos de creencias percederas, acerca de qué tipo de comportamiento son preferidos, en comparación a otros (Rokeach, 1973).

Otro concepto cuando se piensa en valores, se piensa en lo que es importante para la vida (independencia, sabiduría, éxito, bondad, placer, etc.). Así los valores son definidos como metas trasnsituacionales, deseables y variables, en importancia y que sirven como principios y guías para la vida de las personas (Schwartz, 2005).

Son el conjunto de enunciados que reflejan los principios fundamentales bajo los cuales se debe manejar la empresa. Los valores orientan a las personas, las trasforman y cambian de conducta, proporcionan el logro de la misión, visión, facilitan la conducción de los cambios estratégicos, permiten identificar antivalores, aumentan la productividad (Ferrer y Clemenza, 2007). Para Sara Fry y Johnstone los valores son estándares válidos de calidad de una persona o grupo social, que surgen frecuentemente de necesidades o deseos, y que proceden de fuentes como la cultura, la familia, el ambiente laboral, entre otros, del comportamiento de una persona puede

inferirse cuáles son sus valores, los valores tienen un poder motivacional y guían las elecciones de las personas.

Tabla 6

Definiciones de valor según diversos autores

Autores	Definición de valor
<i>Allport (1961)</i>	<i>Una creencia a partir de la cual el hombre actúa por preferencia.</i>
<i>Rokeach (1973)</i>	<i>Una creencia duradera de que un modo de conducta o estado de existencia específico es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado de existencia opuesto o alterno.</i>
<i>Bem (1973)</i>	<i>El valor es una preferencia primitiva o una actitud positiva hacia ciertos estados finales (igualdad, salvación, libertad), o para Determinar los modos amplios de conducta (coraje, honestidad, amistad).</i>
<i>Schwartz & Bilsky (1990)</i>	<i>El concepto de un individuo sobre una meta transituacional (terminal o instrumental) que expresa intereses (individualistas, colectivistas o ambos) relacionados con un dominio motivacional (disfrute... poder) y evaluado en rangos de importancia (de muy importante a sin importancia) como principio guía en su vida.</i>
<i>Durgee y Veryzer (1996)</i>	<i>El valor es una concepción, explícita o implícita, diferente en un individuo y otro, o característica de un grupo sobre los que es deseable y que influye en los modos, medios y fines de las acciones.</i>
<i>García (1997)</i>	<i>Son estructuras del pensamiento que se mantienen pre configuradas en el cerebro de cara a nuestra supervivencia como especie humana.</i>
<i>Kahle (1983)</i>	<i>Categorías mentales por medio de los cuales un individuo percibe e interpreta las características deseables y no deseables del comportamiento interpersonal.</i>
<i>Arciniega y González, (2000)</i>	<i>Representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en distintos contextos de la vida de las personas.</i>
<i>Montero (1994)</i>	<i>Es un elemento o proceso mediador que relaciona las evaluaciones (componente afectivo) con la cognición (componente cognoscitivo) y produce alguna forma de comportamiento (elemento conativo), pero, además, como una persona puede tener muchos valores, que están ligados a la cultura, estos se organizan en sistemas.</i>
<i>Fischer (2011)</i>	<i>Aprendizajes estratégicos, convicciones estables en el tiempo con relación a que un determinado modo de conducta es preferible a su opuesto</i>

Elaboración propia basada en diversos autores.

A finales de los años ochenta, Schwartz & Bilsky (1987) propusieron una teoría sobre la estructura psicológica universal de los valores humanos. Esta teoría fue elaborada para probar empíricamente en qué medida los aspectos, dimensiones contenidas, valores típicos y relaciones estructurales representan el uso que hacen las personas de los valores. Para Romero (1998) desde la perspectiva sociológica en término de las organizaciones en transición sostiene que los valores tienen al menos tres dimensiones: cognitiva (creencia), motivacional (meta energizante) y ética (comportamiento pro social). Las dos primeras tienen que ver con la producción y regulación de la conducta individual; la tercera afecta de lleno el desempeño de la persona en los ambientes sociales, laborales y no laborales.

Profesión

La palabra profesión procede del latín profeso, que se entiende como profesar una ciencia o un arte; ejercerla con inclinación voluntaria; lo cierto es que las profesiones buscan resolver necesidades de las sociedades con un enfoque social y ético para la solución de conflictos y generando nuevo conocimiento. Para Adela Cortina, profesión es una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad.

Prieto (2003) sostiene que una profesión reúne las siguientes características:

- Es una actividad mediante la cual se presta un servicio específico a la sociedad,
- Es una vocación y misión que requiere preparación permanente.
- Se ejerce de manera estable y es un medio de vida.
- Establece su propio control (se gobierna a sí misma y tiene autonomía)

- Se accede a ella mediante un largo proceso de capacitación teórica y práctica;
- estudios estructurados.
- Se acredita mediante un título

Con lo anteriormente descrito, se entiende entonces que un profesional asume responsabilidad por los actos de la profesión. Siendo así, en una profesión como la enfermería, cuyo centro de atención es el ser humano, resulta fundamental una adecuada formación en valores para hacer especial énfasis en la responsabilidad en todo su actuar, lo cual hace necesario el planteamiento de educar al individuo integralmente. La aplicación constante de los valores en la vida humana, el poder que estos tienen para dar sentido y fuerza a la vida de las personas, así como su importancia a la hora de encaminar la propia existencia y de crear un marco para la toma de decisiones morales en el ejercicio de enfermería, hacen de ellos un elemento clave a la hora de tenerlos en cuenta al educar profesionales de enfermería. Se requiere ir más allá de lo personal, pasar por la ciudadanía, por pautas para la convivencia, y llegar a los valores que sustentan la profesión.

Valores profesionales

Los valores profesionales se relacionan con los estándares con los que se está de acuerdo y se espera sean seguidos por un grupo profesional. Los valores profesionales son los demarcados por los códigos de ética que rigen las profesiones; estos a su vez se aprenden considerando que todo ser humano debe poseer y le permiten guiarse en la toma de decisiones, las actitudes y los comportamientos en los diferentes escenarios de trabajo. De acuerdo con Arciniega y González (2000), los valores hacia el trabajo se definen como metas generales deseables que sirven como principio guía de diversa importancia en el entorno laboral de las personas. Para evaluar esta variable se utilizó la Escala de Valores hacia el trabajo (EVAT-30) desarrollada por estos mismos

autores. Esta escala evalúa los valores hacia el trabajo fundamentándose en la "Teoría de la Estructura Universal de los Valores Humanos" de Schwartz

García (1990) manifiesta que los valores personales son contemplados como principios que guían el comportamiento en respuesta a necesidades universales que, generalmente, se manifiestan en la vida de la persona, mientras que los valores laborales pueden definirse como “representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales, que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral”.

Hablar de valores, hoy, conduce inevitablemente hablar de humanización. Las personas en la sociedad, se encuentran más que nunca frente a ellas mismas, es decir, con más libertad en muchos aspectos, pero sobre todo en el aspecto moral, de los valores, sin que la cobertura de las ideologías anterior, puedan guiarle delante de una oferta muy variada. Las personas intentan encontrar por su cuenta estos puntos de referencia (Vila, 1998).

Es importante subrayar el carácter positivo que tienen los valores, porque ayudan a las mujeres y a los hombres a humanizarse. Nos humaniza todo aquello que confiere a nuestro yo una doble dimensión: hacia nuestra interioridad y hacia los demás de acuerdo con Camps (1993).

Rokeach (1973) refiere que los Componentes y funciones de los valores son estudiados por diversos autores. Todos los valores contienen ciertos elementos cognoscitivos, tienen un carácter selectivo o direccional conductual. Sills (1977) afirma que implican ciertos componentes afectivos. Los valores sirven de criterio para la acción. Cuando son explícitos y conceptualizados, se convierten en criterios de juicio, preferencia y elección. Cuando son implícitos e irreflexivos, los valores funcionan a pesar de todo, como si constituyeran la base de determinado comportamiento.

Fronzizi R (1992) manifiesta que el origen de los valores de acuerdo con González. se encuentran en la cultura, sociedad, instituciones y en la propia personalidad. Estos valores dirigen todos los aspectos del comportamiento, lo cual supone la utilidad y humanización del objeto. Los valores se aprenden a lo largo de la vida, su transmisión se puede lograr mediante cuatro maneras: modelado, dejar hacer, instrucción moral y la elección responsable. Los valores laborales han sido vistos como una concreción de los valores personales en el contexto laboral.

Los valores en el trabajo

Arciniega y González (2000), en su trabajo, mencionan que los valores hacia el trabajo son las representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas que se organizan en forma jerárquica y que se manifiestan en el entorno laboral. Esta definición cubre los tres componentes básicos de los valores: cognitivo, afectivo y conductual. Es importante señalar que los valores pueden ser vistos como el vínculo entre las necesidades y las metas, y que juegan un papel prioritario en el proceso de la motivación al influir sobre las expectativas y valencias, así como en la percepción de la satisfacción generada por las recompensas.

Individualmente, las personas valoran algunos aspectos del trabajo más que otros. Estos son personales en cuanto a que es la propia persona quien establece el orden de importancia que le conceden en su vida, si bien están influenciados, entre otros factores, por el ambiente específico del entorno laboral. En el plano organizacional, los valores se han considerado como un elemento principal de la cultura y de la estructura social de las organizaciones, debido a que determinan las actitudes que dirigen a sus miembros hacia el logro de metas y objetivos. Además, los valores actúan influenciando las estrategias adoptadas para el funcionamiento de la organización e, incluso, determinando el clima de la misma.

Profesión de Enfermería

La Enfermera(o), como profesional de la Ciencia de la Salud, participa en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, con el propósito de contribuir a elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población.

Valor profesional de enfermería

Siguiendo con definiciones dadas por Fry y Johnstone, los valores en enfermería son estándares que son promovidos por los códigos profesionales de conducta, los estándares de competencia profesional y la práctica de la enfermería. Algunos valores profesionales tradicionales de enfermería no son morales; es decir, no son pautados desde la filosofía de la profesión.

Díaz flores, et, al (2012), en su trabajo sobre los valores profesionales, definen como valores humanos contextualizados y orientados a la profesión, aúnan en sus significados la relación entre los requerimientos sociales y los de la profesión, constituyen la identidad profesional por ser guía en el comportamiento en el ámbito laboral. Dentro de la Educación Superior se ha retomado la inclusión de valores en la formación, y junto a los conocimientos y habilidades, conforman la llamada formación integral.

Según Rokeach (1973) son generalmente definidos como creencias precederas, acerca de qué tipo de comportamientos o condiciones son preferidas, en comparación con otras Según Schwartz (2005), cuando se piensa en valores, se piensa en lo que es

importante para la vida (independencia, sabiduría, éxito, bondad, placer, etc.). Así, los valores son definidos como metas transituacionales deseables, variables en importancia, y que sirven como principios guía, para la vida de las personas.

Por otra parte, Pérez (2008) sostiene algunos valores organizacionales: trabajo en equipo, flexibilidad, emprendedor e innovador, conciencia del medio ambiente, compromiso social, excelencia institucional, liderazgo cooperativo, fidelidad a la empresa, comprometidos con la capacitación del personal, disciplina laboral, cultura emprendedora.

Para Ferrer y Clemenza (2007), los valores organizacionales están constituidos por los valores compartidos de los individuos que interactúan en la organización. Estos valores identifican y reproducen actitudes, concepciones, acciones que se encuentran en los cimientos de la dinámica cultural, operativizados a través de la misión, la visión de la organización y donde su internalización conlleva a la definición de su cultura organizacional.

Históricamente, los estudios referidos a los valores hacia el trabajo se centraban en el tema de la orientación vocacional, dejando de lado otros aspectos; de allí la necesidad de estudiar los valores hacia el trabajo considerando el planteamiento propuesto por Schwartz, durante los últimos años.

La teoría desarrollada por Schwartz (1992) plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional. En este sentido y dependiendo de la naturaleza del objetivo se puede llegar a una estructura dinámica de clasificación muy exhaustiva al cubrir la totalidad de tipologías que puedan existir.

Arciniega y Gonzáles (2002) definieron que los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales expresadas por medio de metas transituacionales que se organizan de forma jerárquica y que se manifiestan en

distintos contextos de la vida de las personas. Según Arciniega et al, (2000), la estructura propuesta por Schwartz tiene dos grandes dimensiones bipolares que, a su vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez tipologías específicas.

En la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la Apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías de Autodirección y Estimulación. En el otro opuesto de esta dimensión, se ubican los valores relacionados con la Conservación, donde se agrupan las tipologías específicas de Conformidad, Tradición y Seguridad. De este modo, los valores que expresen un objetivo motivacional asociado con una de las tipologías específicas son compatibles con el resto de las tipologías incluidas en el factor de orden superior al que pertenecen e incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto.

En lo que respecta a la otra dimensión, está conformada por los polos de Auto engrandecimiento y auto trascendencia. En el primero se ubican los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona con el logro y la autoridad o poder; mientras que, en el polo opuesto, se agrupan los relacionados con el Universalismo y la Benevolencia.

Tabla 7

Definición de valores, según el modelo de Schwartz

Benevolencia	Preservación y mejora del bienestar de aquellas personas con quienes se está en frecuente contacto personal
Universalismo	Comprensión, entendimiento, aprecio, tolerancia y protección para el bienestar de todas las personas y de la naturaleza
Autodirección	Independencia en el pensamiento y en la toma de decisiones, creación y exploración sin las restricciones de límites impuestos externamente
Estimulación	Emoción, riesgo, y novedad en la vida. variedad y cambio
Hedonismo	Placer y satisfacción, gratificación para la propia persona

Logro	Éxito, personal mediante la demostración de acuerdo a los estándares sociales.
Poder	Status social y prestigio, control o dominio a las personas y recursos
Seguridad	Protección y estabilidad de la sociedad y de uno mismo
Conformidad	Restricción de las acciones inclinaciones y impulsos que puedan molestar o herir a otros y violar las normas sociales.
Tradición	Respeto compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura tradicional y la religión imponen al yo.

Según Schwartz (2005^a), los diez tipos motivacionales de valores propuestos por su teoría corresponden a la gama de valores reconocidos en todas las culturas. Estudios interculturales en 44 países han verificado que las personas discriminan implícitamente entre estos tipos de valores y su importancia (Schwartz, 1992, 1994). En su teoría general de los valores humanos, Schwartz (1992) los define como metas deseables y transituacionales que varían en importancia, que sirven como principios en la vida de una persona o de otra entidad social.

Tabla 8

Definiciones de los tipos de valor en términos de sus metas

Tipo	Definición	Valores Representativos
Autodirección	Pensamiento y acción independiente (Elegiendo, creando, explorando).	Creatividad, libertad, independencia, curiosidad, elección de las propias metas
Estimulación	Excitación, novedad y desafío en la vida	Osadía, una vida variada, una vida excitante
Hedonismo	Placer y gratificación sensorial para uno mismo.	Placer, vida placentera.
Logro	Éxito personal al demostrar competencia de acuerdo a los Estándares sociales.	Triunfador, competente, ambicioso, influyente.
Poder	Estatus social y prestigio, control o dominio de las personas o recursos	Poder social, autoridad, riqueza
Seguridad	Seguridad, armonía, y estabilidad de la sociedad, de las relaciones sociales y de uno mismo.	Seguridad familia, seguridad nacional, orden social, decencia, reciprocidad en los favores

Conformidad	Moderación de las acciones, inclinaciones e impulsos probables de disgustar o dañar a otros y de transgredir las expectativas o normas sociales.	Auto-disciplina, obediencia, amabilidad, respeto a los padres y personas mayores.
Tradición	Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura tradicional o religión brindan.	Aceptar ser parte de la vida, humildad, devoción respeto por la tradición, moderación.
Benevolencia	Preservación y bienestar del bienestar de la gente con quien uno está en frecuente contacto personal.	Amabilidad, honestidad, perdón, lealtad, responsabilidad.
Universalismo	Entendimiento, apreciación, tolerancia, y protección del bienestar de todas personas y del a naturaleza.	Tolerancia, sabiduría, justicia social, equidad, un mundo en paz, un mundo de belleza, unidad con la naturaleza, protección del ambiente.

Fuente: (Schwartz y Sagie, 2000)

Los 10 valores básicos son seguridad, conformidad, tradición, benevolencia, universalismo, autodirección, estimulación, hedonismo, logro y poder. A continuación, se describirá cada uno:

La Apertura al Cambio

Incluye a la auto-dirección -que alude a la importancia del pensamiento independiente y elección de la acción, creatividad, exploración y la estimulación que prioriza al entusiasmo por la novedad y los retos en la vida.

Estimulación

Este valor deriva de la necesidad humana por la variedad y la actividad emocional (Schwartz, 1994). Es representado mediante la excitación, la novedad, variedad y cambios en la vida. Los valores de estimulación se derivan de la necesidad orgásmica por la variedad y la estimulación con el fin de mantener un óptimo y positivo, en lugar de amenazar, nivel de activación (por ejemplo, Berlyne, 1,960). Esta necesidad probablemente se refiere a las necesidades que subyacen valores de auto-dirección

Deci, (1.975). (Una vida variada, una vida excitante, atrevido). Emoción, riesgo, y novedad en la vida. Valores: atrevido, vida variada, vida excitante, curiosa.

Hedonismo

Definición de objetivo: el placer o gratificación sensual para uno mismo. Este valor deriva de la necesidad del organismo de placer y satisfacción. La meta motivacional es el placer o sentido de auto-gratificación. Antes de 1992, Schwartz llamaba a este valor. “Diversión” y es descrito como placer y diversión en la vida.

Valores Hedonismo derivan de necesidades organicistas y el placer asociados a satisfacerlas. Los teóricos de muchas disciplinas (por ejemplo, Freud, 1933; Williams, 1968) mencionar el hedonismo. (Placer, disfrutando de la vida, auto-indulgente). Placer y sensación grata para uno mismo. En el griego es donde podemos encontrar el Origen etimológico de la palabra hedonismo. Esta procede del término hedonismos que se conforma por dos partes claramente diferenciadas: hedone que es sinónimo de placer y el sufijo ismos que puede definirse como cualidad o doctrina. Se relaciona estrechamente con el goce de la vida saludable.

Auto-dirección

La meta motivacional de este valor es la independencia de acción y pensamiento. La autodirección deriva de la necesidad de control y dominio de sí mismo, requisitos esenciales para la autonomía y la independencia. Este valor es descrito como libertad, creatividad, independencia, elección de propias metas, curiosidad y auto respeto. Se asocia a valores como la creatividad, libertad, elección de propias metas, entre otras.

La Auto trascendencia

La meta motivacional de este valor es la independencia de acción y pensamiento. La autodirección deriva de la necesidad de control y dominio de sí mismo, requisitos esenciales para la autonomía y la independencia. Este valor es descrito como libertad, creatividad, independencia, elección de propias metas, curiosidad comprensión, aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y la naturaleza, y Benevolencia en el que es importante la preservación e intensificación del bienestar de las personas con las que uno está en contacto personal frecuente., y auto respeto.

Benevolencia

Este valor deriva de la necesidad de mantener relaciones positivas que promuevan el bienestar de los grupos, así como la necesidad de afiliación humana. La Benevolencia satisface la meta motivacional de la preservación y el fortalecimiento del bienestar de las personas con quien se frecuente contacto social. Este valor es normalmente descrito como amistad verdadera, amor maduro, ayuda, lealtad, perdón, honestidad y responsabilidad (Schwartz, 1992)

Valores de la benevolencia y de la conformidad tanto promueven la cooperación y de apoyo social, las relaciones. Sin embargo, los valores benevolencia proporcionan una base de motivación interiorizada para tal comportamiento. Valores específicos asociados a esta dimensión son la honestidad, lealtad, responsabilidad, ayuda, perdón a los demás, entre otras. Mantenimiento y mejora del bienestar de aquellas personas con las que uno tiene un contacto frecuente. Valores: amable servicial, leal, dispuesto a perdonar, honesto, responsable, amistad verdadera, amor maduro.

Universalismo

La meta motivacional para el Universalismo es la comprensión, la apreciación, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza. Este valor deriva de la necesidad de supervivencia grupal y de la conservación de los recursos naturales. Originalmente, Schwartz y Bilsky (1990) llamaron a este valor “Madurez” y no fue pensado a priori, sino a raíz de su aparición en siete estudios primarios. Este valor es descrito como apertura mental, justicia social, equidad, paz mundial, unidad con la naturaleza, sabiduría y protección del ambiente

El valor universalismo deriva de las necesidades de supervivencia de los individuos y grupos. La gente no reconoce estas necesidades hasta que encuentran a otros más allá del grupo primario extendida y hasta que se convierten consciente de la escasez de recursos naturales. Las personas pueden luego darse cuenta de que el hecho de aceptar otros que son diferentes y tratarlos con justicia dará lugar a conflictos en peligro la vida. También se da cuenta de que la falta de protección del medio natural conducirá a la destrucción de los recursos de los que depende la vida. Universalismo combina dos subtipos de preocupación-para el bienestar de las personas en la sociedad en general y el mundo y para la naturaleza (mente amplia, la justicia social, la igualdad, el mundo en paz, mundo de la belleza, la unidad con la naturaleza, la sabiduría, la protección del medio ambiente) (armonía interior, una vida espiritual).

Sobre una primera versión de la teoría del valor, Schwartz (1992) planteó la posibilidad de que espiritualidad podría constituir otro valor casi universal. El objetivo de definir espiritual valores es sentido, la coherencia y la armonía interior a través de trascender la realidad cotidiana.

Auto engrandecimiento

La autopromoción refiere a los valores de Logro que enfatiza el éxito personal mediante la demostración de competencia según criterios sociales, y el poder que pone en primer lugar al estatus social que se tiene por sobre las personas y los recursos.

Poder

Este valor nace de la necesidad individual por el dominio y control. La meta motivacional del Poder es el apego al estatus social y el prestigio y control o dominio de las demás personas y recursos. Tanto el Poder como el Logro se enfocan en la autoestima, pero el Logro enfatiza en la demostración de competencias en interacciones concretas, mientras que el poder enfatiza en la preservación de posiciones de dominio. Los ítems que describen este valor son la autoridad, la riqueza, el poder social, la preservación de la imagen pública y el reconocimiento social (Scwartz, 1992). El funcionamiento de las instituciones sociales aparentemente requiere un cierto grado de estatus diferenciación (Parsons, 1951). Una dimensión dominación / sumisión surge en la mayoría análisis empíricos de las relaciones interpersonales, tanto dentro como entre culturas (Lonner, 1980). Para justificar este hecho de la vida social y para motivar a los miembros del grupo aceptan, grupos. Debe tratar el poder como un valor. Los valores de energía también pueden ser transformaciones del individuo necesidades de dominación y control. Analistas de valores han mencionado valores de potencia; por ejemplo, autoridad, la riqueza, el poder social, Preservar, mi imagen pública, social, reconocimiento (Allport (1961).

Logro

El rendimiento competitivo es un requerimiento para obtener recursos y éxito en la interacción social. Este valor deriva de la necesidad de coordinar la interacción

social y la supervivencia del grupo. El Logro incluye la ambición, el éxito, la capacidad y la influencia (Schwartz, 1992).

Desempeño competente que genera los recursos es necesario que las personas sobrevivan y para los grupos y las instituciones para alcanzar sus objetivos. Como se define aquí, logro valores enfatizan demostración de la competencia en términos de las normas culturales prevalecientes, obteniendo de esta manera la aprobación social. (Ambicioso, exitoso, capaz, influyente) [Inteligente, autoestima, reconocimiento social] Ambos valores de potencia y rendimiento se centran en la estima social. Sin embargo, el logro valores (por ejemplo, ambicioso) hacen hincapié en la manifestación activa de un desempeño exitoso en interacción concreta, mientras que los valores de potencia (por ejemplo, la autoridad, la riqueza) enfatizar la obtención o conservación de una posición dominante en el sistema social más general.

Conservación

La Conservación está conformada por valores como la tradición en el que prima el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que proporciona la cultura tradicional o la religión. La Conformidad que apunta a la restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pudiesen molestar o herir a otros y violar expectativas o normas sociales y, por último, la Seguridad en la que adquieren un lugar primordial la armonía y la estabilidad, ya sea de la sociedad toda, de las relaciones en general y del sí mismo

Conformidad

Definición de objetivo: la moderación de las acciones, inclinaciones e impulsos que puedan alterar o dañar a otros y violan las expectativas sociales o normas.

Este valor deriva de la necesidad individual de mantener controlados los comportamientos que pueden afectar la interacción social armoniosa y el funcionamiento del grupo. La meta motivacional se basa en las acciones, inclinaciones e impulsos que mantienen el cumplimiento de las normas o expectativas sociales (Schwartz, 1992). La Conformidad incluye la obediencia, la autodisciplina, el respeto a los padres y las personas mayores.

Los valores de la conformidad se derivan del requisito de que los individuos que inhiben inclinaciones podrían perturbar y socavar la interacción lisa y el funcionamiento del grupo. Como yo los defino, los valores de la conformidad enfatizan la autolimitación en la interacción cotidiana, por lo general con cerca otros. (, La autodisciplina, la cortesía, padres obedientes honrando y ancianos) [Leal, responsable]

Tradición

Definir meta: el respeto, el compromiso y la aceptación de las costumbres e ideas que uno de la cultura o la religión proporciona. La meta motivacional de la Tradición es el respeto, el compromiso y la aceptación de las costumbres e ideas culturales y religiosas impuestas. Este valor es descrito como respeto a las tradiciones, humildad, devoción, aceptación del estilo de vida y moderación (Schwartz, 1992).

Grupos de todo el mundo se desarrollan las prácticas, símbolos, ideas y creencias que representan su la experiencia y el destino compartido. Estos se convierten en sancionadas como las costumbres del grupo valorados y tradiciones. Ellos simbolizan la solidaridad del grupo, expresan su valor único, y contribuyen para su supervivencia (Durkheim, 1912/1954; Parsons, 1951). A menudo toman la forma de los religiosos ritos, creencias y normas de comportamiento. (Respeto a la tradición, humilde, devoto, aceptar mi parte en la vida) [, La vida espiritual moderada].

Seguridad

Según Schwartz (1992), este valor deriva de la necesidad grupal de tener seguridad en el entorno. Algunos valores de seguridad sirven primordialmente al individuo, otros a los intereses colectivos. Las metas motivacionales para la seguridad son la armonía, la paz y la estabilidad social, de las relaciones y de uno mismo. La serie de ítems que describen este valor son el orden social, la seguridad familiar, la seguridad nacional, la reciprocidad de favores, la transparencia, el sentido de pertenencia y la buena salud.

Protección armonía y estabilidad social, en las distintas relaciones y consigo mismo, orientación motivacional basada en la búsqueda de seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, en las relaciones interpersonales y en la persona. Valores: orden social, seguridad familiar, seguridad nacional, gratitud, limpio, sentimiento de pertenencia, moderado, saludable, preservar imagen pública, reconocimiento

Apertura del Cambio

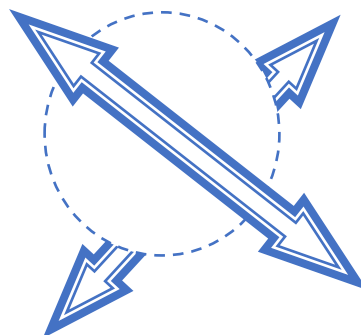
Autodirección

Estimulación

Auto trascendencia

Universalismo

Benevolencia



Auto engrandecimiento

Logro

,Autoridad

Seguridad

Conservación

Conformidad

Tradición

Ilustración 1 Valores Laborales

Figura.1: Estructura dinámica de los valores de acuerdo con la Teoría Universal de Schwartz (1992) Fuente: Schwartz (1992).

A partir del supuesto teórico que establece que los valores son representaciones cognitivas de necesidades universales, agrupando estas en necesidades biológicas, sociales y las que buscan satisfacer las demandas sociales institucionales en pro de la supervivencia y bienestar del grupo, la teoría desarrollada por Schwartz (1992), quien plantea que cada valor expresa un objetivo motivacional.

En este sentido y dependiendo de la naturaleza del objetivo se puede llegar a una estructura dinámica de clasificación muy exhaustiva al cubrir la totalidad de tipologías que puedan existir. Tal y como puede apreciarse en la figura 1, la estructura propuesta tiene dos grandes dimensiones bipolares que, a su vez, se descomponen en cuatro factores de orden superior y éstos en diez tipologías específicas.

En la primera dimensión se encuentran en un extremo los valores que expresan un contenido motivacional relativo a la apertura al cambio. A esta categoría de valores de orden superior corresponden las tipologías auto dirección y estimulación.

En el otro polo opuesto de esta dimensión se ubican los valores relacionados con la conservación, en los cuales se agrupan las tipologías específicas, conformidad, tradición y seguridad.

De este modo los valores que expresen un objetivo motivacional asociado con una de las tipologías específicas son compatibles con el resto de las tipologías incluidas en el factor de orden superior al que pertenecen e incompatibles con las tipologías del factor de orden superior opuesto.

Marco conceptual

Liderazgo de la Enfermera

Es un proceso de influencia, la dinámica del cual es una función de las características personales del líder y de sus seguidores, así como de la naturaleza de las situaciones específicas.

Valores Laborales

Definición Conceptual

Los valores profesionales son los demarcados por los códigos de ética que rigen las profesiones; estos a su vez se aprenden considerando que todo ser humano debe poseer y le permiten guiarse en la toma de decisiones, las actitudes y los comportamientos en los diferentes escenarios de trabajo.

Definición Operacional

Los valores son generalmente definidos como creencias percederas, acerca de qué tipo de comportamientos o condiciones son preferidas, en comparación con otras (Rokeach, 1973).

Definición conceptual de términos

Estilo de liderazgo, Valores laborales, líder

Líder

Influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación a la consecuencia de uno o diversos objetivos específicos. Chiavenato, (2008).

Persona reconocida por todos como más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de la comunidad, cierta influencia mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupo.

Marco Legal

En Perú, existen en el área de salud leyes y códigos que normalizan el quehacer de los profesionales de enfermería. Ley del Trabajo de la Enfermera(o) LEY N° 27669. El trabajo de la enfermera(o) se rige principalmente por el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeras(os) del Perú, así como por la Ley General de Salud N° 26842 y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento, y en el Sector Privado por las normas que le fueren aplicables. En todo lo no previsto por la presente Ley se aplica supletoriamente la Ley de Trabajo y Carrera de los Profesionales de Salud N° 23536 y sus normas modificatorias y reglamentarias.

Según el Código Ética y Deontología del Perú (2008), la enfermera peruana está obligada de tener una visión integral de la salud, enmarcadas en principios y éticos y valores morales aplicados en defensa de la vida y la salud de las personas y uno de los factores más importantes en la creación y transmisión de valores dentro de las organizaciones es el liderazgo. Algunos estudios indican que para que los miembros de una organización puedan actuar en concordancia unos con otros y dar prioridad a los intereses grupales, es esencial que prevalezca el espíritu de equipo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El estudio de investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y observacional, no experimental. Describe y correlaciona las variables y sus indicadores sobre “Estilos de Liderazgos y valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica 2016. Estos resultados se compararán con otros resultados de otras investigaciones. La investigadora pretende observar las relaciones entre los ítems, las relaciones entre los indicadores y entre las variables.

El diseño es no experimental de corte trasversal: porque no manipula ninguna variable y porque se aplica el instrumento de investigación en tiempo único.

Cuantitativo porque usara la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la numeración numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

En este contexto, obtendremos una realidad concreta, evidenciaremos la información y datos que permitan tomar decisiones y plantear soluciones, porque la investigadora no se limitará a presentar puntos de vistas personales y observaciones casuales, sino que irá más allá de lo observado a simple vista.

Población

La población está conformada por 85 enfermeras profesionales que laboran en el hospital José Agurto Tello de Chosica Una vez que ya se tiene el universo o

población es necesario reducir aún más los elementos a ser escogidos para realizar la investigación. Para Polit, D. y Hungler, B. (2000) “el muestreo es el proceso de elegir una porción de la población para representar la totalidad”. El universo estará conformado por 85 enfermeras (o) profesionales que laboran en hospital José Agurto Tello de Chosica.

Tabla 9

Distribución del personal de Enfermería

	SERVICIOS	
1	<i>Sala de operaciones</i>	15
2	<i>Emergencia</i>	5
3	<i>UCI</i>	15
4	<i>Cirugía</i>	7
5	<i>Medicina</i>	10
6	<i>Pediatría</i>	7
7	<i>Neonatología</i>	7
8	<i>Consultorios</i>	2
9	<i>Programas</i>	7
10	<i>Referencias</i>	5
11	<i>Administrativos</i>	5
	<i>total</i>	85

Muestra

Este estudio es de cobertura total, por tanto, no implica una selección ni cálculo de muestra, debido a que fue factible aplicar el instrumento (EVA 30) a toda la población objeto. Por lo cual se utilizará la población en su totalidad representada por (85) enfermeras que laboran en el hospital José Agurto Tello de Chosica

Unidad de Análisis

Enfermeras que laboran en el Hospital de Chosica, Lima, Perú.

Consideraciones Éticas

La presente investigación tendrá de referente y consideraciones a los lineamientos éticos internacionales como: código de Nuremberg 1947, declaración de los derechos humanos.

Características de inclusión

Profesionales de enfermería nombrados y contratados que laboran en el Hospital Chosica, Lima, Perú.

Criterios de exclusión

Enfermeras que no acepten participar voluntariamente en el estudio, y enfermeras de vacaciones y de licencia por enfermedad.

Variable de estudio sobre: Estilos de liderazgo

Tabla 10

Dimensiones e ítems de la escala de Estilos de Liderazgo (versión piloto modificada)

Dimensión	Ítems piloto de Estilos de Liderazgo
1.Estilo de liderazgo Transformacional	
Influencia idealizada	5. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida. 15.Tomo una posición respecto a asuntos difíciles 25. Me ayudo a desarrollar mis fortalezas.
Estimulación Intelectual	2.. Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones 12. Me estímulo para expresar mis ideas y opiniones 22. Como investigadora guío las investigaciones sobre el liderazgo en enfermería
Motivación Inspiracional	7. Construyo una visión motivante del futuro. 17. Hablo entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado 27. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista
Consideración Individualizada	4. Proveo consejo útil para mi desarrollo 14. Paso mi tiempo enseñando y entrenando 24. Enseño cómo identificar las necesidades y capacidades de otros
Recompensa Contingente	3. Desarrollo acuerdos conmigo sobre lo que recibiré si hago lo que necesita ser hecho 13. Premio a los empleados bajo mi cargo por alcanzar las metas acordadas 23. Expreso satisfacción cuando cumplo con las expectativas
Dirección por Excepción Activa	6. Monitoreo cercanamente por errores mi desempeño 16. Mantengo un seguimiento de todos los errores 26. Busco los errores antes de comentar mi desempeño
Dirección por Excepción Pasiva	8. Disminuyo los estándares al mínimo para tratar de hacer mejoramientos 18. No interfiere hasta que los problemas llegan a ser serios 28. Digo lo que he hecho mal más que lo que he hecho bien

Está ausente cuando se le necesita	9. Evito involucrarme cuando surge un tema importante 19. Estoy ausente cuando se me necesitan 29. Evito tomar decisiones
Evita tomar decisiones	1. Considero las consecuencias morales y éticas de las decisiones 11. Exhíbo convicción en mis ideales, creencias y valores 21. Estoy preocupado(a) por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.
Creencias	10.. Hablo sobre mis valores y creencias más importantes
Valores expresados	20. Me comporto en forma consistente con mis valores expresados. 30. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.

Fuente: Elaboración propia, basado en estudio piloto.

Tabla 11

Dimensiones e ítems de la escala de valores personales (versión piloto modificada)

Dimensión	Ítems piloto de Valores Laborales
Benevolencia	5. Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma el equipo de trabajo 15. Para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a). 25. Para mí, la lealtad hacia mi empresa y/o grupo es muy importante.
Universalidad	3. Siempre estoy ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos 13. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es importante para mí. 23. Siempre lucho para que todos los empleados reciban el mismo trato.
Auto-dirección	1. Prefiero siempre trabajar solo(a), no me gusta tomar decisiones junto con otras personas. 11. Soy, es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista. 21. Estoy, siempre preocupado(a) por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.
Estimulación	9. Estoy siempre en busca de nuevas actividades o proyectos para darle variedad a mi trabajo. 19. Soy un(a) empleado(a) muy activo(a), contagio energía con sólo de verlos. 29. Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y desconocido
Hedonismo	8. Para mí es, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener mi trabajo. 18. Disfruto mucho trabajando, tener una actividad que llene mi vida es muy importante para mí. 28. Es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral.
Logro	6. Busco siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás 16. Siempre busco ser ejemplo para los demás empleados. 26. Para mí, es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros
Poder	4. Me gusta manejar a la gente, me gusta que otros hagan lo que yo quiero 14. Mantengo una imagen de superioridad ante los demás. 24. Para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.
Seguridad	2. Tener dinero para cubrir mis gastos y los de mi familia, es mi preocupación. 12. Mi integridad física y el no dañar mi salud, son factores muy importantes para mí, en mi trabajo. 22. Es muy importante para mí, sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de mí.

Conformidad	10. Siempre sigo las reglas y procedimientos de mi trabajo, tal y como si fuera un reloj. 20. Soy un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre sus impulsos. 30. Siempre trato de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación.
Tradición	7. No me gusta hacer cosas que otros no hagan, 17. Respeto las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo, 27. Soy muy metódico(a), no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas

Fuente: Elaboración propia, basado en estudio piloto.

Variables

Tabla 12

Variables de investigación

Variable	Dimensiones	Medición
Estilos de Liderazgo	4 estilos de liderazgo	Escala de Likert con cinco opciones de respuesta.
Valores laborales	10 valores personales universales	Escala de Likert con cinco opciones de respuesta

Elaboración propia

Métodos e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada para la recolección empleada será una encuesta que evalúa estilos de liderazgos de Bas y Avolio, cuyas dimensiones son: de liderazgo Transformacional, liderazgo Transaccional, liderazgo Laissez Faire y Liderazgo Espiritual. El instrumento fue diseñado por los autores ya mencionados, teniendo en cuenta que en estilos de liderazgo la investigadora vio por conveniente añadir el liderazgo espiritual, a fin de determinar y obtener una descripción sobre la relación de liderazgo y valores laborales en las enfermeras del Hospital de Chosica, 2016.

El instrumento para valores laborales con encuesta 30 preguntas de Evat 30 de Schwartz. Tipo Likert con 30 ítems, cuyas dimensiones son: Apertura

al cambio, auto transcendencia, auto engrandecimiento, conservación.

Según Briones (1989) “es el instrumento el que provee de datos relevantes susceptibles de ser sometidos a cuantificación o tratamiento estadístico” Este instrumento es el que más se ajusta a los requerimientos del estudio, ofrece la ventaja de ser aplicado a un número mayor de sujetos, espontaneidad en los resultados y efectividad del diseño descriptivo.

El cuestionario se estructurará en tres partes, la primera referida a los datos personales. La segunda, medirá la variable estilos de liderazgo de la enfermera mediante 30 ítems en escala Likert de cinco puntos: Nunca (1); A veces (2); Frecuentemente (3); Casi Siempre (4) Siempre (5); la tercera parte medirá la variable valores profesionales de la enfermera a través de 30 ítems, en escala Likert de cinco puntos: al igual que el anterior en escala Likert. Dicho Instrumento serán validados por expertos en términos de sencillez, claridad, comprensión de cada una de las preguntas.

Validación del instrumento

El instrumento denominado Estilos de liderazgos y valores laborales, se realizó la validación, mediante 03 jueces de expertos, en salud pública, psicología, y estadistas

Confiabilidad

Luego se tomó una prueba piloto con 70 encuestados y se realizó el análisis estadístico de alfa de Grombrash que reporta un coeficiente de 0.992, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable (Ver Apéndice D).

Tabla de análisis de estadístico de confiabilidad

Como se podrá apreciar en la tabla, tendrá un resultado promedio al superior que nos proporcionará un grado de confiabilidad considerable, validando su uso para la recolección de datos.

Confiabilidad

Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 13

Estilos de Liderazgo y Valores Laborales

Confiabilidad del instrumento		Estilos de Liderazgo y Valores Laborales	
		N	%
Casos	Válidos	85	100.0
	Excluidos(a)	0	0
	Total	85	100.0
	Nº de elementos	60	100.0
Estadísticos de fiabilidad Alfa de Cronbach		0.922	

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.922 lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba piloto para medir los Estilos de Liderazgo y Valores Laborales es alto. A la misma vez se determinó la validez estadística de cada ítem por el mismo procedimiento de Alfa de Cronbach aplicando el comando “si se elimina el elemento”

Tabla 14

Coeficiente de Grombach

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Hablo a sobre mis valores y creencias más importantes?	203,82	641,980	,476	,920
2. ¿Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones?	204,07	643,543	,506	,920
3. ¿Desarrollo acuerdos conmigo sobre lo que recibiré si hago lo que necesita hacer hecho?	203,89	638,382	,584	,919
4. ¿Proveo consejo útil para mi desarrollo?	203,66	641,275	,535	,920

5.	¿Especifico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito?	203,61	639,026	,548	,919
6.	¿Monitoreo cercanamente por errores mi desempeño?	203,69	653,191	,247	,922
7.	¿Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas?	203,53	633,704	,671	,918
8.	¿Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas?	203,81	639,440	,495	,920
9.	¿Evito involucrarse cuando surge un tema importante?	204,13	655,638	,177	,922
10.	¿Me comprometo en forma consistente con mis creencias y valores?	203,52	634,253	,644	,919
11.	¿Exhibo convicción en mis ideales, creencias y valores?	203,61	639,193	,594	,919
12.	¿Me estímulo para expresar mis ideas y opiniones?	203,81	637,393	,541	,919
13.	¿Utilizo formas de liderazgo que son satisfechos?	203,76	634,301	,631	,919
14.	¿Paso mi tiempo enseñando y entrenando?	203,81	637,250	,520	,919
15.	¿Tomo una posición respecto a asuntos difíciles?	203,67	648,414	,390	,921
16.	¿Mantengo un seguimiento de todos los errores?	203,89	640,429	,525	,920
17.	¿Hablo entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado?	203,76	636,087	,518	,919
18.	¿No interfiero hasta que los problemas llegan a ser serios?	204,19	654,464	,193	,922
19.	¿Estoy ausente cuando se le necesita?	204,39	652,455	,214	,922
20.	¿Soy efectivo en forma consistente con mis valores expresados?	203,69	640,691	,515	,920
21.	¿Me comporto en forma consistente con mis valores expresados?	203,85	639,822	,489	,920
22.	¿Los investigadores guían las investigaciones sobre el liderazgo en enfermería?	203,76	627,015	,657	,918
23.	¿Expreso satisfacción cuando cumplo con las expectativas?	203,67	629,438	,574	,919
24.	¿Enseño cómo identificar las necesidades y capacidades de otros?	203,73	632,104	,573	,919
25.	¿Clarifico el propósito central latente de nuestras acciones?	203,74	641,361	,494	,920
26.	¿Busco los errores antes de comentar mi desempeño?	203,89	653,120	,219	,922
27.	¿Dirijo la atención hacia el futuro de modo optimista?	203,85	647,964	,356	,921
28.	¿Digo lo que he hecho mal más que lo que he hecho bien?	204,11	652,429	,217	,922
29.	¿Evito tomar decisiones?	204,20	651,186	,234	,922
30.	¿Tengo confianza en mis juicios y mis decisiones?	203,39	638,812	,494	,920
31.	¿Prefiero siempre trabajar solo, no me gusta tomar'?	204,67	664,128	,025	,924
32.	¿Tener dinero para para cubrir mis gastos y los de mi familia es mi principal preocupación	204,12	660,748	,113	,922
33.	¿Siempre estoy ayudando a los demás empleados aun sin conocerlos'?	203,59	653,412	,305	,921
34.	¿Me gusta manejar a la gente me gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan	204,35	650,326	,250	,922
35.	¿Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo?	203,51	645,848	,417	,920

36. ¿Me busca siempre sobresalir y ser 3exitoso (a) frente a los demás?	203,99	651,417	,279	,921
37. no me gusta hacer cosas que otros hagan, siempre me guío por lo que otros hacen	204,31	666,286	-,008	,924
38. para el mí, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener mi trabajo	203,84	649,734	,304	,921
39. soy enemigo (a) de la monotonía, siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo	203,75	638,641	,488	,920
40. siempre sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo, tal y como si fuera un reloj	203,91	645,253	,444	,920
41. soy, es un(a)enfermero(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista	203,86	646,242	,402	,920
42. mi integridad física es no dañar la salud, son factores muy importantes para mí en mi trabajo	203,55	642,560	,487	,920
43. el progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mi	203,68	655,743	,187	,922
44. mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación	204,19	646,940	,318	,921
45. para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a)	203,67	646,866	,346	,921
46. siempre busco ser ejemplo para los demás empleados	203,76	650,682	,322	,921
47. respeto las costumbres y tradiciones que siguen en mi trabajo, es muy importante para mi	203,55	641,583	,501	,920
48. disfruto mucho trabajando, tengo una actividad que tiene mi vida es muy importante para mi	203,71	642,353	,474	,920
49. soy un(a) empleado(a) muy activo(a), contagio energía sólo de verlos	203,72	653,753	,280	,921
50. soy un empleado que nunca pierde el control sobre mis impulsos	203,58	642,533	,541	,920
51. siempre estoy preocupado por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado eficiente	203,74	642,099	,444	,920
52. es muy importante para mi sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de mi	203,64	646,211	,422	,920
53. siempre lucha por los empleados para que reciban el mismo trato y/o oportunidades	203,54	646,299	,436	,920
54. para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante	204,05	648,593	,291	,921
55. para mí, la lealtad hacia mi trabajo y/o grupo es muy importante	203,68	657,838	,152	,922
56. para mí es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros	203,72	641,848	,536	,920
57. soy muy metódico, no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas	204,00	648,571	,301	,921

58.	es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral	203,62	656,190	,212	,922
59.	me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y lo desconocido	203,47	652,919	,277	,921
60.	en mi trabajo siempre trato de ser cordial educado con la gente sin importar la persona o la situación	202,99	653,155	,324	,921

En este cuadro de validez ítem por ítem en relación con el nivel de coeficiente alfa; se observa que el ítem 37 (-,008) genera una correlación negativa, sin embargo, se decidió no eliminarlo por ser útil al instrumento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Características demográficas de la muestra

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos durante la investigación de campo estos se adquirieron mediante la aplicación del instrumento al personal profesional de enfermería que labora el hospital José Agurto Tello de Chosica, objeto de estudio según se mencionó en la metodología.

La interpretación general de las categorías demográficas de la población, tales como: genero, (masculino, femenino), rango de edades, antigüedad laboral y distribución laboral quedarán plasmadas a través de tablas de frecuencias absolutas y gráficos para facilitar su comprensión.

Los demás resultados se agruparon tomando en cuenta las dimensiones con sus respectivos indicadores, liderazgo (transformacional, transaccional, laissez faire, espiritual), valores laborales (apertura al cambio, auto trascendencia, auto engrandecimiento y conservación).

La interpretación de los indicadores de estilos de liderazgos y valores laborales se muestran mediante la explicación descriptiva de las escalas de medición por medio de la asignación de valores a cada una de las cinco opciones a contestar (escala de Likert), estas se apoyan en tablas elaboradas en base a los registros de frecuencia absoluta y de porcentajes, y se acompañan con gráficos que ilustran la información recopilada a través de las encuestas aplicadas al personal profesional de enfermería.

Análisis de datos a través de estadística descriptiva

La estadística descriptiva nos permite organizar y presentar un conjunto de datos mediante métodos numéricos. En la siguiente tabla (Tabla 6.1) se pueden observar las medias y las desviaciones típicas de los factores del modelo.

Interpretación de los resultados de las categorías demográficas

Categoría Género

Del total de los participantes se observa que la mayoría de los encuestados es del género femenino en 94.1%, mientras que la menor proporción del género masculino en 5.9%.

Tabla 15

Frecuencia de géneros de los encuestados

Sexo del encuestado(a)		
	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	5.9
Femenino	80	94.1
Total	85	100.0

Categoría de rango de edades

De los 85 participante en la investigación de campo se observa que la mayoría de los encuestados tiene de 30 a 39 años en 38.8%, mientras que la menor proporción tiene de 60 a más años en 7.1%.

Tabla 16

Edad de los encuestados

	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>De 20 a 29 años</i>	11	12.9
<i>De 30 a 39 años</i>	33	38.8
<i>De 40 a 49 años</i>	13	15.3
<i>De 50 a 59 años</i>	22	25.9
<i>De 60 a más años</i>	6	7.1
<i>Total</i>	85	100.0

Categoría de formación Académica

En la tabla 3 se observa que la mayoría de los encuestados son licenciados en 43.5%, mientras que la menor proporción tienen estudios de maestría en 4.7%.

Tabla 17

Frecuencia de la Formación académica de los encuestados

Formación académica del encuestado(a)		
	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Licenciado	37	43.5
Especialidad	36	42.4
Especialidad y maestría	8	9.4
Maestría	4	4.7
Total	85	100.0

Categoría tiempo de servicio

Se observa que la mayoría de los encuestados tienen de 11 a 20 años en 45.9%, lo que indica estabilidad laboral, mientras que la menor proporción de 21 a 30 años en 2.7%.

Tabla 18

Frecuencia del tiempo de servicio de los encuestados

Tiempo de servicio del encuestado(a)		
	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 10 años	31	36.5
De 11 a 20 años	39	45.9
De 21 a 30 años	15	17.6
Total	85	100.0

Categoría labor que desempeña

En la tabla se observa que la mayoría de los encuestados se desempeñan en la labor asistencial en 78.8%, mientras que la menor proporción en la labor de investigación en 1.2%.

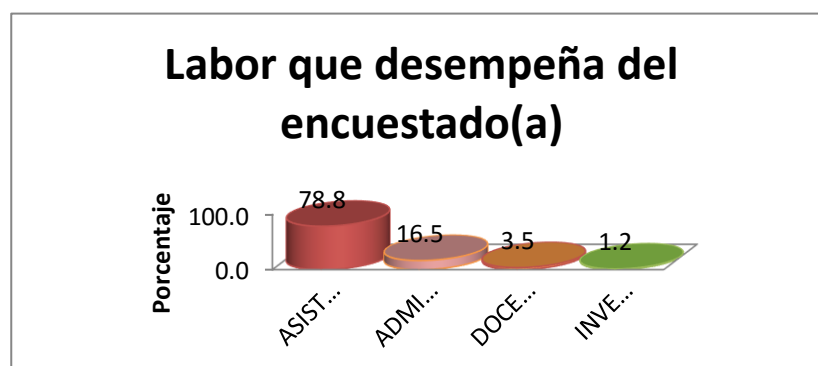


Ilustración 2 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Resultados de la variable estilos de liderazgo

Liderazgo transformacional

Se observa que la mayoría de los encuestados presenta un nivel alto de liderazgo transformacional en transaccional en influencia idealizada, estimulación intelectual, como también motivación inspiraciones 49.4%, mientras que la menor proporción presenta un nivel muy bajo en 1.2%.

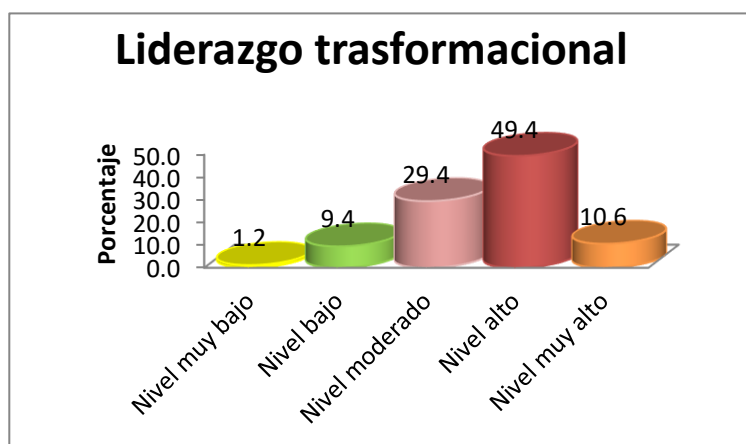


Ilustración Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Interpretación de resultados de los indicadores estilos de liderazgo

Liderazgo transaccional

Comentario en la tabla en el indicador abarca los diversos aspectos concernientes al estilo de liderazgo y se observa que la mayoría de los encuestados presenta un nivel alto de liderazgo en consideración individualizada, como en recompensa contingente, y dirección por aceptación activa en un 49.4%, mientras que la menor proporción un nivel muy bajo en 11.8%.

Tabla 19

Frecuencia del liderazgo transaccional de los encuestados

Liderazgo transaccional		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	10	11.8
Nivel moderado	23	27.1
Nivel alto	42	49.4
Nivel muy alto	10	11.8
Total	85	100.0

Liderazgo Laissez Faire

En la tabla el indicador comprende diversos aspectos relativos a liderazgo, se observa que la mayoría de los encuestados presenta un nivel moderado de liderazgo Laissez faire permisivo dejar de hacer y lograr que se haga en un 51.8%, mientras que la menor proporción presenta un nivel muy alto en 4.7%.

Tabla 20 Frecuencia del liderazgo Laissez faire de los encuestados

Liderazgo Laissez faire		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	10	11.8
Nivel moderado	44	51.8
Nivel alto	27	31.8
Nivel muy alto	4	4.7
Total	85	100.0

Liderazgo espiritual

Este indicador abarca los diversos aspectos de la vida espiritual del hombre, en la tabla 9 se observa que la mayoría de los encuestados presenta un nivel muy alto de liderazgo espiritual en valores y creencias expresados por el encuestado en un 36.5%, mientras que la menor proporción presenta un nivel muy bajo en 2.4%.

Tabla 21

Frecuencia del liderazgo espiritual de los encuestados

Liderazgo espiritual		
	Frecuencia	Porcentaje
Nivel muy bajo	2	2.4
Nivel bajo	7	8.2
Nivel moderado	25	29.4
Nivel alto	20	23.5
Nivel muy alto	31	36.5
Total	85	100.0

Interpretación de resultados de los indicadores estilos de liderazgo

Valor de apertura del cambio

Este indicador incluye diversos aspectos referentes al valor y en la tabla 10 se observa que la mayoría de los encuestados tienen apertura de cambio en estimulación, hedonismo, y autodirección a un nivel alto en 47.1%, mientras que la menor proporción tiene un nivel bajo en 3.5%.

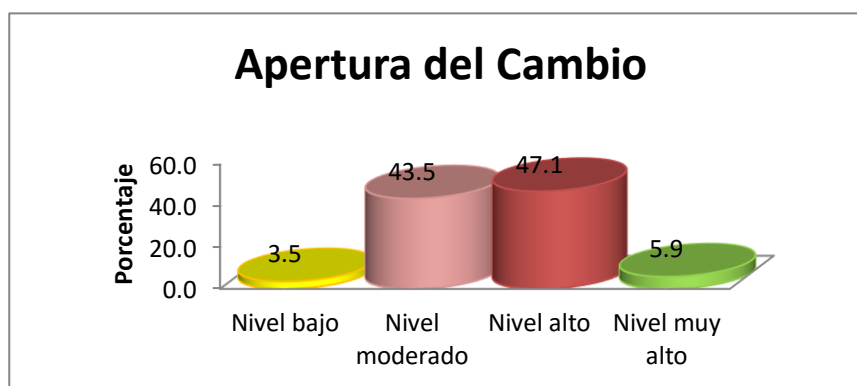


Ilustración 3 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Valor de la auto trascendencia

Este indicador comprende los diversos aspectos relacionados con valores, en la tabla 11 de los participantes de campo se observa que la mayoría de los encuestados tiene nivel alto de auto trascendencia en benevolencia y universalismo en 57.6%, mientras que la menor proporción tiene un nivel bajo en 3.5%.

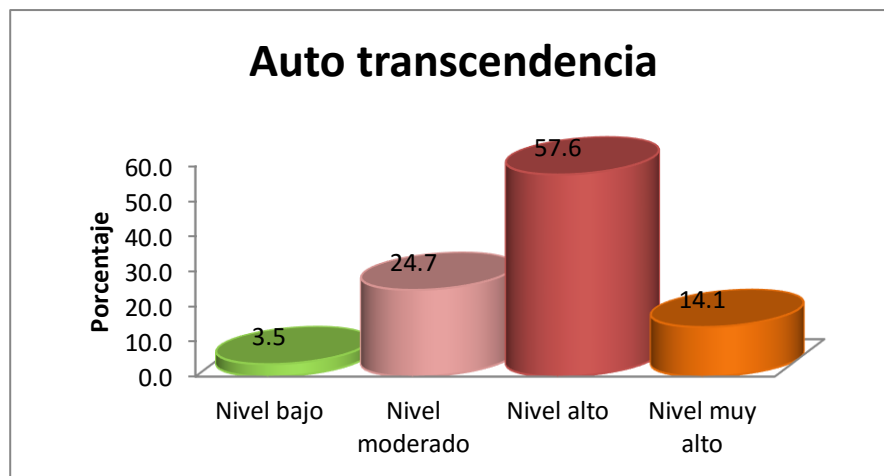


Ilustración 4 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Valor del engrandecimiento

Este indicador incluye los diversos relacionados con los valores, en la tabla 12 se observa que la mayoría de los encuestados tiene nivel alto de auto engrandecimiento como la autoridad y logro en 47.1%, mientras que la menor proporción tiene un nivel bajo en 1.2%.

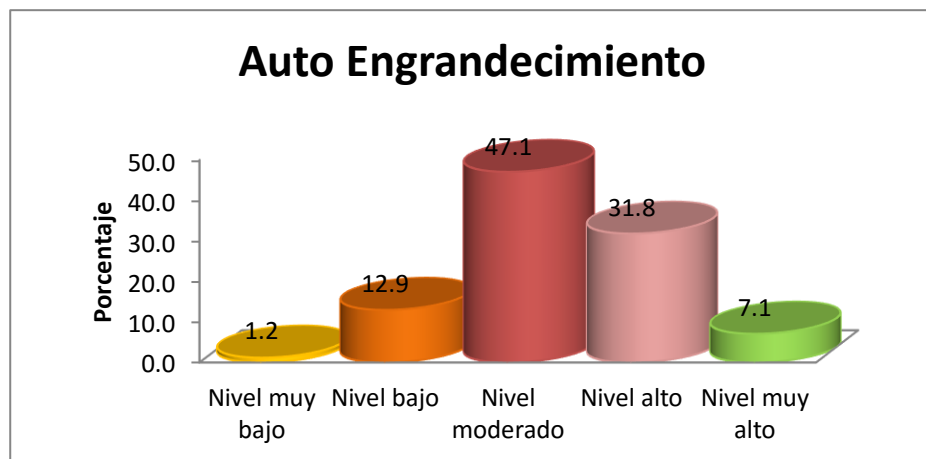


Ilustración 5 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Valor de la conservación

Este indicador abarca los diversos aspectos concernientes al valor de la conservación como la conformidad, tradición, seguridad y en la tabla 13 se observa que la mayoría de los encuestados tiene nivel alto del valor de conservación en 52.9%, mientras que la menor proporción tiene un nivel bajo en 4.7%.

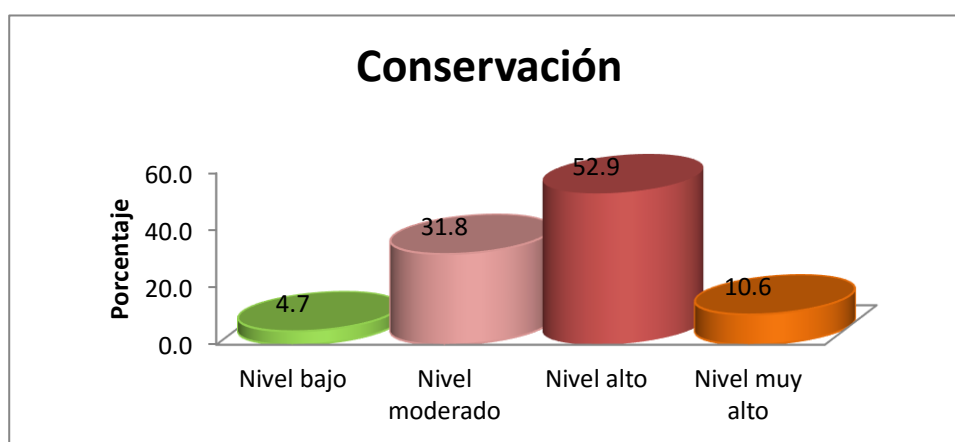


Ilustración 6 Encuesta tomada a las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

En la tabla 14 se observa que la mayoría de los encuestados tiene nivel bajo y muy bajo de liderazgo en 21.2% respectivamente.

En cuanto a la edad, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de liderazgo, tienen de 60 años a más en 33.3%. Mientras que la mayoría de los que tienen un nivel muy bajo tienen de 50 a 59 años en 36.4%.

En cuanto al género, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de liderazgo, son del género masculino en 20%. Quienes a su vez son los que tienen el nivel muy bajo en 40%.

En cuanto al tiempo de servicio del encuestado, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de liderazgo, tienen de 11 a 20 años de servicio en 20.5%. Mientras que la mayoría de los que tienen un nivel muy bajo tienen de 21 a 30 años de servicio en 36.4%.

En cuanto a la formación académica, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de liderazgo, tienen estudios de especialidad y maestría en 25%.

Mientras que la mayoría de los que tienen un nivel muy bajo tienen solo maestría en 50%.

En cuanto a la labor que desempeñan, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de liderazgo, se desempeñan laboralmente como administrativo en 28.6%. Mientras que la mayoría de los que tienen un nivel muy bajo tienen una labor asistencial en 23.9%.

Tabla 22

Frecuencia del liderazgo según variables socio demográficas de los encuestados

		Liderazgo											
		Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Edad	De 60 a más años	2	33,3%	1	16,7%	1	16,7%	0	0,0%	2	33,3%	6	100,0%
	De 50 a 59 años	8	36,4%	5	22,7%	2	9,1%	3	13,6%	4	18,2%	22	100,0%
	De 40 a 49 años	2	15,4%	2	15,4%	5	38,5%	3	23,1%	1	7,7%	13	100,0%
	De 30 a 39 años	6	18,2%	5	15,2%	7	21,2%	7	21,2%	8	24,2%	33	100,0%
	De 20 a 29 años	0	0,0%	5	45,5%	2	18,2%	3	27,3%	1	9,1%	11	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Sexo del encuestado(a)	Femenino	16	20,0%	18	22,5%	16	20,0%	15	18,8%	15	18,8%	80	100,0%
	Masculino	2	40,0%	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%	1	20,0%	5	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Tiempo de servicio del encuestado(a)	De 21 A 30 años	6	40,0%	2	13,3%	2	13,3%	2	13,3%	3	20,0%	15	100,0%
	De 11 a 20 años	8	20,5%	9	23,1%	9	23,1%	5	12,8%	8	20,5%	39	100,0%
	De 1 a 10 años	4	12,9%	7	22,6%	6	19,4%	9	29,0%	5	16,1%	31	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Formación académica del encuestado(a)	Maestría	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	4	100,0%
	Especialidad y maestría	1	12,5%	2	25,0%	2	25,0%	1	12,5%	2	25,0%	8	100,0%
	Especialidad	10	27,8%	6	16,7%	10	27,8%	6	16,7%	4	11,1%	36	100,0%
	Licenciado	5	13,5%	9	24,3%	5	13,5%	9	24,3%	9	24,3%	37	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Labor que desempeña del encuestado(a)	Investigación	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Docencia	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
	Administrativo	2	14,3%	2	14,3%	3	21,4%	3	21,4%	4	28,6%	14	100,0%
	Asistencial	16	23,9%	14	20,9%	12	17,9%	13	19,4%	12	17,9%	67	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%

En la tabla, se observa que la mayoría de los encuestados tiene nivel muy bajo de Valores laborales en 22.4% respectivamente.

En cuanto a la edad, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de Valores laborales, tienen de 60 años a más en 33.3%. Mientras que la mayoría de los que tienen un nivel muy bajo tienen de 50 a 59 años en 45.5%.

En cuanto al género, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de Valores laborales, son del género femenino en 18.8%. Quienes a su vez son los que tienen el nivel muy bajo en 22.5%.

En cuanto al tiempo de servicio del encuestado, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de Valores laborales, tienen de 11 a 20 años de servicio en 20.5%. Mientras que la mayoría de los que tienen un nivel muy bajo tienen de 21 a 30 años de servicio en 46.7%.

En cuanto a la formación académica, la mayoría de los encuestados que tienen un nivel muy alto de Valores laborales, tienen estudios de especialidad y maestría en 25%. Quienes a su vez son los que tienen el nivel muy bajo en 25%.

Tabla 23

Frecuencia del valor de conservación en los encuestados

		Valores laborales											
		Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Edad	De 60 a más años	1	16,7%	1	16,7%	2	33,3%	0	0,0%	2	33,3%	6	100,0%
	De 50 a 59 años	10	45,5%	1	4,5%	3	13,6%	2	9,1%	6	27,3%	22	100,0%
	De 40 a 49 años	1	7,7%	5	38,5%	4	30,8%	3	23,1%	0	0,0%	13	100,0%
	De 30 a 39 años	6	18,2%	5	15,2%	5	15,2%	9	27,3%	8	24,2%	33	100,0%
	De 20 a 29 años	1	9,1%	3	27,3%	3	27,3%	4	36,4%	0	0,0%	11	100,0%
	Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%
Sexo del encuestado(a)	Femenino	18	22,5%	15	18,8%	15	18,8%	17	21,3%	15	18,8%	80	100,0%
	Masculino	1	20,0%	0	0,0%	2	40,0%	1	20,0%	1	20,0%	5	100,0%
	Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%
Tiempo de servicio del encuestado(a)	De 21 A 30 años	7	46,7%	2	13,3%	2	13,3%	1	6,7%	3	20,0%	15	100,0%
	De 11 a 20 años	9	23,1%	6	15,4%	10	25,6%	6	15,4%	8	20,5%	39	100,0%

	De 1 a 10 años	3	9,7%	7	22,6%	5	16,1%	11	35,5%	5	16,1%	31	100,0%
	Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%
Formación académica del encuestado(a)	Maestría	1	25,0%	1	25,0%	0	0,0%	1	25,0%	1	25,0%	4	100,0%
	Especialidad y maestría	2	25,0%	2	25,0%	2	25,0%	0	0,0%	2	25,0%	8	100,0%
	Especialidad	9	25,0%	5	13,9%	10	27,8%	6	16,7%	6	16,7%	36	100,0%
	Licenciado	7	18,9%	7	18,9%	5	13,5%	11	29,7%	7	18,9%	37	100,0%
	Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%
Labor que desempeña el encuestado(a)	Investigación	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Docencia	1	33,3%	0	0,0%	1	33,3%	1	33,3%	0	0,0%	3	100,0%
	Administrativo	5	35,7%	2	14,3%	2	14,3%	3	21,4%	2	14,3%	14	100,0%
	Asistencial	13	19,4%	12	17,9%	14	20,9%	14	20,9%	14	20,9%	67	100,0%
	Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%

Estadística inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Hi: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

En la tabla 16, se observa que cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy bajo en 72.2%, el liderazgo tiene un nivel muy bajo. Por otro lado, cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy alto en 68.8%, el liderazgo tiene un nivel muy alto. Luego, siendo que ambas variables son ordinales y empatadas el modelo estadístico Tau de Kendall reporta la relación entre los estilos de liderazgos y los valores laborales. Siendo que el coeficiente de correlación es 0.566, con p valor = 0.010 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa.

Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 63,056. Con Gl = 16. Y Sig. = ,001

corroborar la relación de asociación significativa entre las variables.

En efecto, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que; Existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016.

Tabla 24

Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados

Liderazgo	Valores laborales											
	Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel muy alto	1	6,3%	1	6,3%	1	6,3%	2	12,5%	11	68,8%	16	100,0%
Nivel alto	1	6,3%	3	18,8%	3	18,8%	7	43,8%	2	12,5%	16	100,0%
Nivel moderado	2	11,8%	5	29,4%	6	35,3%	4	23,5%	0	0,0%	17	100,0%
Nivel bajo	2	11,1%	5	27,8%	5	27,8%	4	22,2%	2	11,1%	18	100,0%
Nivel muy bajo	13	72,2%	1	5,6%	2	11,1%	1	5,6%	1	5,6%	18	100,0%
Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%

Coeficiente Chi-cuadrado = 63,056. Gl = 16. Sig. = ,001

*Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall = .566** p=,000 < .05*

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

Fuente: Cuestionario dirigido a las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima

Perú, 2016.

Hipótesis 1

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Hi: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

En la tabla 17, se observa que cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy bajo del 100%, el liderazgo transformacional tiene un nivel bajo. Por otro lado, cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy alto en 44.4%, el liderazgo transformacional tiene un nivel muy alto. Luego, siendo que ambas variables son ordinales y empatadas el modelo estadístico Tau de Kendall reporta la relación entre el liderazgo transformacional y los valores laborales. Siendo que el coeficiente de correlación es 0.510, con p valor = 0.010 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 48.345. Con $Gl = 16$. Y Sig. = ,000 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

En efecto, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que; Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016.

Tabla 25

Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados

Liderazgo transformacional	Valores laborales											
	Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel muy alto	1	11,1%	0	0,0%	1	11,1%	3	33,3%	4	44,4%	9	100,0%
Nivel alto	3	7,1%	9	21,4%	11	26,2%	8	19,0%	11	26,2%	42	100,0%
Nivel moderado	6	24,0%	6	24,0%	5	20,0%	7	28,0%	1	4,0%	25	100,0%
Nivel bajo	8	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	100,0%
Nivel muy bajo	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%

Coeficiente Chi-cuadrado = 48.345. Gl = 16. Sig. = ,000

*Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall = 510** p=,000 < .05*

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

Fuente: Cuestionario dirigido a las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú, 2016.

Hipótesis 2

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Transaccional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Hi: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Transaccional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

En la tabla 18, se observa que cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy bajo del 70%, el liderazgo transaccional tiene un nivel bajo. Por otro lado, cuando los

valores laborales alcanzan un nivel muy alto en 70%, el liderazgo transaccional tiene un nivel muy alto. Luego, siendo que ambas variables son ordinales y empatadas el modelo estadístico Tau de Kendall reporta la relación entre el liderazgo transaccional y los valores laborales. Siendo que el coeficiente de correlación es 0.509, con p valor = 0.000 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 45.276. Con $Gl = 12$. Y $Sig. = ,000$ corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

En efecto, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que; Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transaccional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016.

Tabla 26

Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados.

Liderazgo transaccional	Valores laborales											
	Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel muy alto	1	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	20,0%	7	70,0%	10	100,0%
Nivel alto	3	7,1%	12	28,6%	10	23,8%	10	23,8%	7	16,7%	42	100,0%
Nivel moderado	8	34,8%	3	13,0%	5	21,7%	6	26,1%	1	4,3%	23	100,0%
Nivel bajo	7	70,0%	0	0,0%	2	20,0%	0	0,0%	1	10,0%	10	100,0%
Nivel muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%

Coeficiente Chi-cuadrado = 45.276. $Gl = 12$. $Sig. = ,000$

*Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall = 509** $p = ,000 < .05$*

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

Fuente: Cuestionario dirigido a las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima

Perú, 2016.

Hipótesis 3

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laisses Faire y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Hi: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laisszes Faire y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

En la tabla 19, se observa que cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy bajo del 60%, el liderazgo Laisszes Faire tiene un nivel bajo. Por otro lado, cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy alto en 75%, el liderazgo Laisszes Faire tiene un nivel muy alto. Luego, siendo que ambas variables son ordinales y empatadas el modelo estadístico Tau de Kendall reporta la relación entre el liderazgo Laisszes Faire y los valores laborales. Siendo que el coeficiente de correlación es 0.529, con $p \text{ valor} = 0.000$ y $p < \alpha (0.05)$; indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 36.118. Con $G1 = 12$. Y $\text{Sig.} = ,000$ corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

En efecto, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que; Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laisszer Faire y los valores

laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016.

Tabla 27

Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo

Liderazgo laissez faire	Valores laborales											
	Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel muy alto	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%	4	100,0 %
Nivel alto	2	7,4%	5	18,5%	2	7,4%	8	29,6%	10	37,0%	27	100,0 %
Nivel moderado	11	25,0%	9	20,5%	14	31,8%	8	18,2%	2	4,5%	44	100,0 %
Nivel bajo	6	60,0%	1	10,0%	1	10,0%	1	10,0%	1	10,0%	10	100,0 %
Nivel muy bajo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0 %

Coeficiente Chi-cuadrado = 36.118. Gl = 12. Sig. = ,000

*Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall = .529** p=,000 < .05*

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

Fuente: Cuestionario dirigido a las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú, 2016.

Hipótesis 4

Ho: No existe relación significativa entre el estilo de liderazgo espiritual y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Hi: Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo espiritual y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

En la tabla 20, se observa que cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy bajo del 100%, el liderazgo espiritual tiene un nivel muy bajo. Por otro lado, cuando los valores laborales alcanzan un nivel muy alto en 35.5%, el liderazgo espiritual tiene un nivel muy alto. Luego, siendo que ambas variables son ordinales y empatadas el modelo estadístico Tau de Kendall reporta la relación entre el liderazgo espiritual y los valores laborales. Siendo que el coeficiente de correlación es 0.474, con p valor = 0.000 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 30.600. Con Gl = 16. Y Sig. = ,015 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

En efecto, habiendo evidencias suficientes para rechazar la hipótesis nula, se toma la decisión de aceptar hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que; Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo espiritual y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016.

Tabla 28

Coeficiente de correlación de los Valores laborales con el liderazgo de los encuestados

Liderazgo espiritual	Valores laborales											
	Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nivel muy alto	4	12,9%	4	12,9%	5	16,1%	7	22,6%	11	35,5%	31	100,0%
Nivel alto	1	5,0%	5	25,0%	6	30,0%	5	25,0%	3	15,0%	20	100,0%
Nivel moderado	7	28,0%	5	20,0%	5	20,0%	6	24,0%	2	8,0%	25	100,0%
Nivel bajo	5	71,4%	1	14,3%	1	14,3%	0	0,0%	0	0,0%	7	100,0%
Nivel muy bajo	2	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Total	19	22,4%	15	17,6%	17	20,0%	18	21,2%	16	18,8%	85	100,0%

Coeficiente Chi-cuadrado = 30.600. Gl = 16. Sig. = ,015

Coeficiente de correlación Tau_b de Kendall = .474** $p = ,000 < .05$

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

Fuente: Cuestionario dirigido a las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú, 2016.

Sometida a la prueba estadística de Tau_b de Kendall, se apresia que hay relación significativa entre los estilos de liderazgo y valores laborales, hallando con un valor calculado de. 474** $p=,000 < .05$ a un nivel de significancia de ,015 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables. Por lo cual se concluye que existe relación entre estilos de liderazgos y valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016.

Discusión y resultados

El presente estudio proveyó aportes para describir y afirmar que hay relación entre los estilos de liderazgo y valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú 2016. El investigador debe ser autocrítico con toda la información que ha obtenido una poción independiente y ver en qué medidas los resultados son de buena calidad, en qué medida la metodología que se ha empleado ha sido buena, que limitaciones se me ha presentado y que los resultados que se han encontrado se puede generalizar en otro contexto.

La discusión de los resultados es el lugar ideal en la tesis, para asumir una postura independiente, para criticarnos a sí mismo para poder decir al público en que aspecto mi investigación está fallando si se necesita mejorar con otros estudios, hasta qué punto puedo confiar en los resultados, una buena discusión empieza recapitulando los objetivos de la investigación, que es lo que quise investigar, como hice esta investigación.

Los requisitos para los resultados de la investigación son: Objetivos bien definidos, instrumentos válidos, trabajo de campo completos y organización y análisis de datos. Usando los requisitos que son reglas básicas y fundamentales para diseñar y

presentar los resultados mediante la organización por objetivos y repaso metodológico, usando las evidencias sintetizadas en tablas y figuras, usando el estilo APA, de citación y referencia cruzadas en tablas y figuras, mediante la redacción minuciosa triangulando la información por cada tabla o figura.

En este sentido, el primer objetivo es explicar los estilos de liderazgo de las enfermeras del Hospital de Chosica, cuyo estudio perseguía comprobar precisamente, la relación que existe entre los estilos de liderazgos y valores laborales esto es, si los estilos de liderazgos en el trabajo de los enfermeros se relacionaban con los valores laborales. Los resultados obtenidos indicaron que el estilo de liderazgo transformacional se relaciona positivamente con las tipologías de estimulación, universalismo y autodirección, y negativamente con las de benevolencia y universalismo.

Asimismo, el estilo de liderazgo transformacional, laissez faire y espiritual también se relacionan. Estos resultados son coherentes con la idea de que la conducta de un líder más orientada hacia la consecución de los objetivos y de las tareas propias del puesto desempeña, promueve valores en sus seguidores que enfatizan el respeto, compromiso y aceptación de ideas tradicionales, siendo competente en el desempeño de sus tareas laborales y la consecución del éxito en el desarrollo de las mismas, así como el prestigio, el estatus y la estabilidad social derivados de dicha competencia y éxito personal. Si además de estos resultados, se toma en cuenta el hecho de que este tipo de liderazgo se relacionó negativamente con valores que persiguen la preservación y el engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está a menudo en contacto (benevolencia), así como la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y la naturaleza (universalismo), es posible que este estilo de liderazgo promueva más valores relacionados con la ejecución de

las tareas en sí mismas, que con la finalidad u objetivo de las mismas. En este sentido, cabe destacar que para lograr la finalidad primordial del trabajo de enfermería que es el de ser líder de grupo es necesario que participe en cierto grado de valores tales como la benevolencia y el universalismo, ya que dicha finalidad reside en la prestación de ayuda y cuidado a los demás.

El segundo objetivo de este estudio fue identificar los valores laborales que presentan los enfermeros de ambos sexos del hospital José Agurto Tello de Chosica. Los resultados indican que los valores laborales más prioritarios para estos profesionales son los relacionados con la apertura del cambio estimulación /autodirección, benevolencia y el universalismo, mientras que los menos prioritarios son los vinculados con la conformidad y logro. Si se toma en cuenta el contenido motivacional que subyace a estas tipologías de valores desde la Teoría Universal de Schwartz, los aspectos del trabajo que más aprecian estos enfermeros son el prestigio y el estatus social, el control y dominio sobre las personas o recursos, el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural o la religión proveen, y el éxito personal demostrando en su mayoría ser competentes.

Por otra parte, los aspectos que menos aprecian son la preservación y engrandecimiento del bienestar de la gente con la que se está frecuentemente en contacto, y la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y de la naturaleza. En definitiva, estos resultados ponen de manifiesto que, para el personal de enfermería en estudio, resultan más importantes los valores que se manifiestan a través de metas cuyo objetivo motivacional se relaciona más con necesidades de tipo individual. Por el contrario, los valores que expresan motivaciones más colectivistas, tales como la benevolencia y el universalismo, son los menos importantes. Este perfil de valores resulta paradójico, dado que en otros

estudios se ha encontrado que los valores más apreciados en las profesiones sanitarias son, por ejemplo, la capacidad de escucha, el asertividad, la empatía, la amabilidad, la disponibilidad, la compasión, la confianza, la tolerancia, el ser sociable y comprensivo, la aceptación del otro sin prejuicios, la ayuda desinteresada, la sinceridad, etcétera. Así entonces, se trata de valores orientados hacia la prestación de ayuda y servicio a los demás y, en definitiva, valores de orientación colectivista que probablemente no sean tan claros en la estructura de valores de los miembros de otro tipo de profesión u organización.

Por otra parte, los resultados pusieron de manifiesto que el estilo de liderazgo orientado hacia la consideración se relacionaba positivamente con las tipologías de estimulación, autodirección, tradición estimulación y autodirección. Asimismo, el análisis de regresión hizo evidente que las tipologías que predecían este estilo de liderazgo fueron la de universalismo, logro y hedonismo. Estos resultados resultan coherentes con la idea de que la conducta de un líder que expresa una alta preocupación por las personas y sus relaciones dentro del grupo, promueve valores en sus seguidores de tipo colectivista que enfatizan la comprensión, tolerancia, apreciación y protección del bienestar de toda la gente y la naturaleza (universalismo), así como el respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la tradición cultural proveen (tradición). No obstante, el que este estilo de liderazgo se relacionara positivamente también con valores tales, como el logro, la estimulación y la autodirección es, en cierta medida, un resultado inesperado, ya que estas tipologías de valores son de carácter individualista y dan importancia al éxito personal, a la búsqueda de situaciones estimulantes e innovadoras, y a la elección independiente de actos y pensamientos, así como a la creatividad individual.

En consecuencia, los resultados hallados en este trabajo sugieren que el estilo de liderazgo que se adopte puede influir en el perfil de valores que tomen los seguidores o subordinados. No obstante, estas conclusiones deben ser entendidas con cierta reserva, ya que una de las limitaciones principales de este estudio es la existencia de una posible relación bidireccional entre las variables analizadas. En este sentido, no sólo puede ser cierta la idea de que los estilos de liderazgo inciden en las prioridades de valores de los seguidores, sino que también es plausible la idea de que las prioridades de valores de los seguidores determinan el estilo de liderazgo de los supervisores o jefes de equipo. En el estudio de Aguilar et, al (2007) En el artículo “Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería” menciona que el objetivo de este trabajo fue Identificar el perfil de los valores laborales de los profesionales de enfermería y analizar si se relacionan con el estilo de liderazgo percibido, cuyo material y métodos que utilizaron fueron las escalas de medida EVAT-30 y SBDQ. En esta ocasión participaron 160 enfermeros/as de un hospital público de Almería, España. Llegando a los resultados que los valores más apreciados por estos profesionales son: autoridad/poder, tradición, logro y autodirección. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la tarea, correlaciona positivamente con los valores autoridad/poder, seguridad y logro, y negativamente con los valores benevolencia y universalismo.

La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la relación correlaciona positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección.

Conclusiones. Los resultados sugieren que el estilo del liderazgo adoptado por el supervisor puede influir en el perfil de valores de los subordinados

Finalmente, otra limitación que presenta este estudio es que, a través de medidas de auto informes, se evalúan solamente los aspectos cognitivos de los

valores. Los aspectos afectivos y conductuales de los mismos no son susceptibles de medida con auto informes, sino que habría que medirlos con otros instrumentos y diseño de situaciones. De esta manera, si existen discrepancias entre los distintos aspectos o componentes de los valores (cognitivo, afectivo y conductual), los aspectos cognitivos auto informados serían unos predictores muy pobres, tanto de emociones como de la conducta.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez culminado el análisis y todos los componentes de la investigación, es importante concluir de manera sistémica, tanto los resultados del estudio, así como diversos ítems relevantes a lo largo del mismo. En primera instancia, respondiendo al objetivo principal, el cual era la hoja de ruta para el documento, que se relacionaba con la descripción de las características de los estilos de liderazgo y valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú 2016.

Primera conclusión

Existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016. Siendo que el coeficiente de correlación de Tau de Kendall es 0.566, con p valor = 0.010 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 63,056. Con Gl = 16. Y Sig. = ,001 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables. En lo concerniente al estudio realizado, se indica que éste permitió identificar las características preponderantes del estilo de liderazgo. De las enfermeras profesionales señalados, lo cual, analizando los datos y comparándolos Sistema de Calificación de la Escala de Evaluación Personal, se ubicaron los puntajes en las escalas de muy alto, alto, moderado, bajo y muy bajo.

Segunda conclusión

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016. Siendo que el coeficiente de correlación de Tau de Kendall es 0.510, con p valor = 0.010 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 48.345. Con Gl = 16. Y Sig. = ,000 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

Tercera conclusión

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo de Aguilar et, al (2007) En el artículo “Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de enfermería” menciona que el objetivo de este trabajo fue identificar el perfil de los valores laborales de los profesionales de enfermería y analizar si se relacionan con el estilo de liderazgo percibido, cuyo material y métodos que utilizaron fueron las escalas de medida EVAT-30 y SBDQ. En este estudio participaron 160 enfermeros/as de un hospital público de Almería, España. Llegando a los resultados que los valores más apreciados por estos profesionales son: autoridad/poder, tradición, logro y autodirección. La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la tarea, correlaciona positivamente con los valores autoridad/poder, seguridad y logro, y negativamente con los valores benevolencia y universalismo.

La percepción del estilo de liderazgo orientado hacia la relación correlaciona positivamente con los valores universalismo, logro, tradición y autodirección.

Conclusiones. Los resultados sugieren que el estilo del liderazgo adoptado por el supervisor puede influir en el perfil de valores de los subordinadosansaccional y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima,

Perú, 2016. Siendo que el coeficiente de correlación de Tau de Kendall es 0.509, con p valor = 0.000 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 45.276. Con Gl = 12. Y Sig. = ,000 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

Cuarta conclusión

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laisszes Faire y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016. Siendo que el coeficiente de correlación de Tau de Kendall es 0.529, con p valor = 0.000 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 36.118. Con Gl = 12. Y Sig. = ,000 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

Quinta conclusión

Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo espiritual y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016. Siendo que el coeficiente de correlación de Tau de Kendall es 0.474, con p valor = 0.000 y $p < \alpha$ (0.05); indica que la correlación es media o moderada, directa y significativa. Asimismo, el Coeficiente Chi-cuadrado = 30.600. Con Gl = 16. Y Sig. = ,015 corrobora la relación de asociación significativa entre las variables.

Recomendaciones

Una vez evaluadas y analizadas detalladamente los resultados de estilos de liderazgo y valores laborales, se sugiere a la comunidad científica y a las autoridades del hospital de Chosica:

Primero

Fortalecer los estilos de liderazgo dado que las actitudes, valores, metas y comportamientos que evidencian y que constituyen un factor en el desempeño de las enfermeras profesionales, así mismo recibir cursos de liderazgo que de tal manera garantice un buen desenvolvimiento en la atención al cliente.

Segundo

Promover y sensibilizar a las enfermeras supervisoras, sobre las necesidades de introducir nuevos cambios en los diversos aspectos de liderazgo y valores laborales, de manera que pueda obtenerse participación en las actividades orientadas a la mejora continua de enfermería. Dicha sensibilización puede llevarse a cabo a través de talleres de capacitación

Tercero

Es necesario difundir los resultados obtenidos en la presente investigación, con el propósito de promover intercambio entre enfermeras supervisoras y o jefe de departamento para interactuar sobre el tema, que permitan a la enfermera a motivar, estimular al personal a su cargo, por otra parte, para que las enfermeras a su cargo cumplan con su rol mediante el liderazgo con valores.

Cuarto

Sobre el aporte al conocimiento expresa lo que se ha aprendido en la investigación. En el caso de investigaciones cuantitativas, las conclusiones son coherentes con los objetivos propuestos porque son objetivos terminales; es decir, se ha alcanzado lo que se ha propuesto inicialmente. Sin embargo, pueden existir nuevas ideas para futuros trabajos de investigación, estas son ubicadas en la sección de recomendaciones. Los objetivos sirven como organizadores de las conclusiones.

Las enfermeras en su empoderamiento de líderes deben llevar el poder adquirido en las decisiones, de las metas u objetivos de los hospitales, teniendo una formación especial y un posicionamiento como líder, debe discernir la competencia y valores característicos de una organización para llevarla al éxito.

Quinto

El líder debe discernir la competencia y valores característicos de una organización para llevarla al éxito, sin sobre pasar los derechos de los demás, sino trabajar como lo hacen los animales-lideres, al ganar el respeto de los otros como el león, al combatir por los integrantes de su manada, el líder-jefe, debe luchar con conocimiento, experiencia y excelente comunicación, como lo hacen las aves con efectivas formas de comunicación cuando están en peligro, conquista o simplemente quieren llamar la atención de otros.

REFERENCIAS

- Aguilar y Luzón (2004). *Valores hacia el trabajo del personal de enfermería: un análisis descriptivo*. Índex de Enfermeria.
- Argimón, y Jiménez (2004) Métodos de Investigación Clínica y Epidemiológica. Madrid: ELSEVIER, 202- 203 p.
- Álvarez, M. (2007). “El liderazgo y la construcción del modelo de dirección y gestión transformacional”. Bogotá: Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Aldana O, et, al (2009). Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. Revista de Enfermería del Instituto de México del Seguro Social; 17 (2): 91-96.
- Aprill, P. y. (2010). *El liderazgo organizacional: una aproximación desde la perspectiva etológica* (Trabajo de grado para optar el grado de Magister en liderazgo organizacional).
- Arias, F. (2006) “*El proyecto de investigación; Introducción a la metodología científica*”. Caracas. 5ta Edición. Editorial Espíteme.
- Abel F. (1999). *Bioética: Diálogo interdisciplinario*. Cuadernos de Bioética
- Aguilar, et, al. (2004). “*Valores hacia el Trabajo del personal de Enfermería*”. Índex de Enfermeria, 11, 44, 9-13.
- Aguilar, M., Calvo, A. y García, M. (2007). “*Valores laborales y percepción*” del estilo de liderazgo en personal de enfermería. Salud Pública de México, 49, 6, 401.
- Arciniega, L. y González, L. (2000): “*Desarrollo y validación de la escala de valoresHacia el Trabajo*” EVAT 30. Revista de Psicología Social, 15 (3), 281-296.

- Arciniega LM, González L (2006). “¿Cuál es la influencia de los valores hacia el Trabajo en Relación con otras variables en el desarrollo del compromiso ¿Organizacional?” *Revista de Psicología Social*; 21(1):35-50.
- Aguilar L. (2007) “Valores laborales y percepción del estilo de liderazgo en personal de Enfermería”. p 402.
http://bvs.insp.mx/rsp/files/File/2007/nov_dic_pdf_07/2-enfermeria.pdf
- Badillo, et. al (2012). ” *Valores laborales prioritarios en el personal de enfermería*”.
 Rev. Enfermo Instó Mes Seguro Soc. 2012;20(2):71-78
- Bass, B. (1985). “*Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas*”. Nueva York: Te Free Pres. Balderas L. Administración De Los Servicios de Enfermería.4ª ed. México Mc GRAW-HILL. 2005. p -170.
- Basurto, (2010). “*Los valores en la profesión de enfermería*” Validación de un Cuestionario escala. País Vasco. Universidad del País Vasco.
- Barón Viveros Lilia (1982). “*Estilo de liderazgo adoptado por el dirigente, en un área del sector público*”. FCA Universidad Nacional Autónoma de México, Tesis de Maestría en Administración (Organizaciones).
- Casares, (2004) *Liderazgo capacidad para dirigir*. 4ed. México: 2004. 102 p.
- Carson (2005) “*Manos Milagrosas*” Asociación casa editora Sudamericana. Av. Sam Martin 4555, BI 604CDG Florida Oeste, Buenos Aires República de Argentina
- Cabrajos, (2003). “*Aceptabilidad del Liderazgo de las enfermeras en el Hospital Nacional Guillermo Almenara*”. Tesis. Universidad Ricardo Palma. Lima
- Cortez et, al (2010)” *Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería*” En Neural (Mes)Vol. 12, No. 2: 84-94, 2012©INNN, 2010

- Conejo (2004) *“Líderes del tercer Milenio”* La revolución de los valores. Editores S.A De C.V México
- Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). *“Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional”*: implicaciones para el cambio organizacional. Revista virtual Universidad Católica del Norte, 39, 152-164,
<http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/>
- Cuadrado, I., y Molero, F. (2002). *“Liderazgo transformacional y género”*: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles, Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 18(1), 39-55.
<http://www.uned.es/474031/rpwo.pdf>
- Colegio de enfermeros del Perú (2008) *“Código de ética y Deontología”* Consejo directivo 2006- 2008.
- Consejo Internacional de Enfermeras. Pilares y Programas [serie en internet 2010 [citada 16 de noviembre de 2016] disponible en:
<http://www.humanidadesmedicas.sld.cu/index.php/hm/article/view/242/141>
- Chávez, (2003). *“Liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM”*. Candidato a magister en enfermería. Perú: UNMSM.p.46-79.
- Chiavenato, Idalberto (2000) *“Introducción a la teoría general de la administración”*. Quinta. Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana. Santa fe de Bogotá. Colombia.
- Díaz F. (2012) *“Valores profesionales de enfermería: Una mirada hacia la formación en la Educación Superior”* Rev. Han Mes vol.12 no.2 Ciudad de Camagüey Mayo. -ago. 2012

<http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727->

De Lima T, et al. (2011). “*Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería*”. *Enferm glob.* 10(22): 1-9.

De la Peña, Y. (2014). “*Valores laborales y trabajo en equipo*”. Tesis para obtener el grado de licenciatura, Quezaltenango, Guatemala.

Domínguez, A. (2001) “*Valores y actitudes profesionales*” Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya. Barcelona, p.14.

Estrada M. (2007)” *Liderazgo a través de la historia*” Sienta Et Técnica, vol. XIII, núm. 34, mayo, 2007, pp. 343-348 Universidad Tecnológica de Pereira Pereira, Colombia. <http://www.redalyc.org/pdf/849/84934058.pdf>

Fischman, D. (2000) “*Liderazgo. En: El camino del líder*”. Perú: Fondo Editorial de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas/ El comercio, 2000. p. 17
[www.spentamexico.org/v8-n2/A9.8\(2\)130-146.pdf](http://www.spentamexico.org/v8-n2/A9.8(2)130-146.pdf)

Ferrer, J. Clemeza, C. (2007)” *Responsabilidad y Códigos de Ética en la Construcción de Organizaciones para la Gestión Pública*” .Daena: International Journal of Good Conscience. 8(2)130-146. Agosto 2013. ISSN 1870-557X

Franco (20013)” *Crear Valores – Vivir Los Valores De Liderazgo Espiritual a Nivel Individual y Organizacional*” Daena: International Journal of Good Conscience. 8(2)130-146. Agosto 2013. ISSN 1870-557X

Fry, S. (2008), “*Ética en la práctica de Enfermería*”, Guía para la toma de decisiones éticas, Consejo Internacional de Enfermeras, CIE, Ginebra.

- Suiza. Frondizi R (1990).” *¿Qué son los valores?*”: introducción a la axiología. 3a Ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1992. pp. 5-11.
- García (1990). “*Ética empírica, ética de bienes, ética formal, ética Valorativa*”. 26ª ed. México: Porrúa; 1990.
- Gardner, W. & Avolio, B. (1998). “*La relación Carismática: una perspectiva dramaturgica*”: Una perspectiva dramaturgica. Academia de Revisión por la Dirección, 23(1), 32 - 58.
- Garita V (2003). En el artículo “*Practica del liderazgo profesional de enfermería*” Costa Rica, Volumen 25 (1).
www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/5.pdf
- Grimaldo M. (2008) “*Valores hacia el trabajo en un grupo de policías de tránsito de Lima metropolitana*”. Disponible en
<http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v14n14/a09v14n14.pdf>
- Gonzales, et, al (2010) “*Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería*”
Enf Neurol (Mex) Vol. 12, No. 2: 84-94, 2012 ©INNN, 2010
www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/clauidiapatriciapardomejia.2011.pdf
- González, & Arciniega, (2005). *Anclajes de carrera profesional y valores en el trabajo*. In J. Romay, J. Salgado, M. Romaní y D. Robla (Comps.). Psicología de las Organizaciones, del Trabajo y de los Recursos Humanos y de la Salud, Vol 4.69-77. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Gómez. (2008) “*El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas*. Pensamiento y Gestión”, 24, 157-194.
- Hernandez ,J.(2013). “*El liderazgo organizacional: una aproximación desde la*

perspectiva etológica” (Trabajo de Grado para optar el título de: Magister en Dirección y Gerencia de Empresas), Bogota.

Hernández, et, al (1998).” Metodología de la Investigación”. 2da. Edición Editorial McGraw Hill Interamericana. México.

Hojat, M. (2005). “Validación de la Escala de Empatía Médica” de Jefferson en Estudiantes de Medicina Mexicanos. Salud Mental. 28(5): 57-63.

Jiménez, M. (2008) “Comunicación entre el personal de Enfermería y el niño escolar con diagnóstico de cáncer.” Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Enfermería. Bogotá. p, 6.

Jiménez, A (3006).” Concepciones acerca del liderazgo en Enfermería”. Enfermería Global.2006;9:1-12.

Lupano, M., y Castro, A. (2008). “Estudios sobre el liderazgo”: Teorías y evaluación. Psico debate 6: Psicología, Cultura y Sociedad, 8, 107-122.
<http://www.palermo.edu/cienciassociales/publicaciones/pdf/Psico6/6Psico%208.pdf>

Martínez, M (2003). “La Enfermera como líder”. Hospital Español. [Ponencia de la Segunda Reunión Conmemorativa del X Aniversario de la Escuela de Enfermería. Universidad Panamericana.
http://www.up.edu.mx/files_uploads/15588_liderazgo_en_enfermeria.pdf

Medina (2015) “Diseño de una escala multifactorial basada en la teoría de Schwartz para medir los valores personales en las organizaciones peruanas” Universidad de Sevilla

Mendigure F. (2007) “El liderazgo en enfermería desde la perspectiva profesional

- Lima, Perú*". Artículo Revista de Ciencias de la Salud 2.2, 2017
- Mendigure F. (2013) "*Ejercicio del Liderazgo para el fortalecimiento de la atención Primaria, Lima Perú*". Plan de Tesis Presentado para Optar El Grado Académico de Doctor En Salud Pública.
- Mendoza, A. (2005) "*Estudio Diagnóstico del Perfil de Liderazgo Transformacional y Transaccional*." Universidad Autónoma de Tlaxcala departamento de Ciencias Económico Administrativas Centro de Investigación y Posgrado
- Montalvo, L. Mery, S. (1985) "*Liderazgo de las Enfermeras Jefes de los Servicios de Hospitalización y su Influencia en el Trabajo de las Enfermeras*". (Tesis para optar el Título de Enfermera). UNMSM. Perú.
- Monte et al. (1996). "*Significado del trabajo, valores y ocio en menores acogidos en residencias escolares*". En: Gómez de, Saburido XL, eds Salud y prevención: nuevas aportaciones desde la evaluación psicológica. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela.
- Marriner T, (2001) "*Guía de gestión y dirección de enfermería*". Sexta edición. Molero, F., Recio, P., y Cuadrado, I. (2010). "*Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional*": un análisis de la estructura factorial del Multifactor. *Psicothema*, 22(3), 495-501
<http://www.redalyc.org/pdf/727/72714400022.pdf>
- Ochoa P. (2011) "*Caracterización de los valores laborales de un grupo de mineros venezolanos*".
- Nader, M., y Castro, A. (2007). "*Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo*": "*Un análisis según el modelo de Liderazgo*

- Transformacional- Transaccional* de Bass. Univ. Psychol. Bogotá, 6(3), 689-698. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n3/v6n3a18>
- Noriega, M. (2008).” *La importancia del liderazgo en las organizaciones*”. Temas de Ciencia y Tecnología, 12(36), 25-29.
[http://www.elfinancierocr.com/gerencia/ biblioteca/Guadalupe Noriega- Universidad-Tecnológica- Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf](http://www.elfinancierocr.com/gerencia/biblioteca/Guadalupe%20Noriega-Universidad-Tecnol%C3%B3gica-Mixteca_ELFFIL20140425_0008.pdf)
- Pardo, C. (2011).”*Tesis en “Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería que laboran en las IPS de 3er. Nivel”*. De atención Tesis para optar el título de Magíster en enfermería con énfasis en Gerencia en servicios de salud. de Cartagena. Colombia.
- Pérez C, (2011) “*Estilos de Liderazgo de enfermeras Jefes de piso en una institución de seguridad social*”. (TESIS para obtener el grado de: Maestra-En Administración de Atención de Enfermería).
- Prieto F, L. (2003). “*El Maestro Como Líder*.” Imprenta Nacional: Caracas - Venezuela. <http://dgsa.uaeh.edu.mx/revista/psicologia/IMG/pdf/No.12.pdf>
- Quesada (2014) “*Percepción Del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un Hospital del Sur de Chile*” Artículo Cienc. enferm. vol.20 no.2 Concepción
- Quintana, A (2006). “*Metodología de Investigación Científica Cualitativa*” Psicología. Tópicos de Actualidad. Lima: UNMSM
- Real Academia Española (2001) Diccionario de la lengua española, Edición de tricentenario.
- Rozo, S., y Abaunza, M. (2010). “*Liderazgo transaccional y transformacional*”. Avance de Enfermería, 28(2), 62-72.

http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii2_6.pdf

Rozo, S., y Abaunza, M. (2010). “*Liderazgo transaccional y transformacional*”.

Avance de Enfermería, 28(2), 62-72

http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii2_6.pdf

Ramió, et, al (2002) “*Valores en Enfermería: papel profesional y cambio social*”

Comunicación presentada en las IX Jornadas Nacionales de Bioética San Juan de Dios. Jerez de la Frontera.

Ramió, et, al (2005) “*Valores y actitudes profesionales emergentes de la*

educación superior enfermera en Europa” comunicación presentada en las Sesiones de Trabajo de la Asociación de Enfermería Docente. A Coruña.

Romero, O. (1998). “*Valores en la transición organizacional*”. Centro de

Investigaciones Psicológicas. Universidad de los Andes, Venezuela.

Ros (1991) “*El significado del valor trabajo como relacionado a la experiencia*

ocupacional”: una comparación de profesores de E.G.B. y estudiantes de CAP. Revista de Psicología Social, 1991; 6(2): 181-208.

Sánchez, C. 1999, citado por Pardo (2011) *La gestión de enfermería: un proceso de formación y capacitación*. [online] [consultado diciembre 2016]

<http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/clauidiapatriciapardomejia.2011.pdf>

Schwartz, S. (2001) “*¿Existen aspectos universales en la estructura y contenido*

De ¿Los Valores humanos?” Psicología social de los valores humanos.

Desarrollos Teóricos, metodológicos y aplicados (53-76). Madrid:

Biblioteca Nueva.

Schein, (1998). E. “La cultura empresarial y el liderazgo”. Una visión dinámica.

Barcelona: Plaza y Janes.

Silva. (2003). “*Teorías del Liderazgo Moderno*”. [Documento en Línea].

Smith (1990). “*Liderazgo, organizaciones y cultura: un modelo de dirección de sucesos*”. Madrid: Pirámide, 1990.

Ruiz. (2006). “*Factores que Favorecen el Liderazgo para la Calidad*” Revista: Albor. Asociación de Profesores de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Número 1. (20).

Ramio (2005) “*Valores y actitudes profesionales*”. Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya, Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Barcelona

Robbins S. (1999) “*Comportamiento organizacional*”. México: Prentice Hall, pp.347. Torrealba, J. (2002) “*La comunicación Humana*”. En Camino se hace al Andar, La Verdadera ruta del Líder p, 76 1ra Edición Editorial

Imprenta Unión. Tamayo A, (2001). “*Valores del trabajo y valores de las organizacione*” Psicología social de los valores humanos. Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados. Madrid: Biblioteca Nueva.

Telaranta S (2007). “*Administración-Gestión Calidad. Opiniones sobre Gestión y Liderazgo en Enfermería*”. Enfermería Global.

Torres A, Zorrilla Y (2006) “*Comportamiento del estilo de liderazgo de enfermería en el Cardio Centro Ernesto Che Guevara.*”

Franco y Josefina (2013). “*Vivir Los Valores De Liderazgo Espiritual a Nivel individual y Organizacional*”

Oswaldo. (2009)” *Liderazgo Espiritual*”, Editorial Porta Voz P.O.BOX. 2607

- Otero M. Jaime, (1995) “*Filosofía, ética y moral.*” Rev. Diagnóstico, Revista Médica de La Fundación Instituto Hipólito Unanue, Volumen 34 No.5 Setiembre octubre <http://www.gerenciasalud.com/art118.htm>
- Varela, H. (2010)” *Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional*”. Blog: Pensamiento Imaginativo.
<http://manuelgross.bligoo.com/content/view/785903/Tabla-comparativaLiderazgo-Transaccional-vs-Liderazgo-ransformacional.html>
- Vila, et, al (1997)” Teoría Enfermera”. Aproximación al contexto actual de Enfermería”. Cultura de los Cuidados, (1): pp.63-69.
- Villa, (2009). “*Gerencia y Planeación estratégica en Salud.*” México.
- Vroom, (1984).” *Work and motivation* ”. Malabor: Robert E. Krieger Publishing. Yáñez R, et al (2008). “*La confiabilidad en el líder*” un estudio sobre las enfermeras jefes de un hospital. Ciencia y Enfermería. 15(3):2008;77-89
- White (2008) “*La Educación*”, Asociación casa editora Sudamericana. Av. Sam Martin 4555, BI 604CDG Florida Oeste, Buenos Aires República de Argentina. Cuarta Edición. Página 57
- White (2012) “*Liderazgo Cristianismo*” Manuscrito 140, 1902.
- White (2013) “*Liderazgo Cristiano*”, Joyas de los Testimonios 3:418. Pág. 33
- White (2014) “*Consejos sobre la salud*” pág. 419 1989 por Asociación Publicadora Interamericana. es.slideshare.net/AlmirRodz/consejos-sobre-lasalud-10174475
- White (2010) “*Ministerio de curación*” Asociación casa editora Sudamericana. Av. Sam Martin 4555, BI 604CDG Florida Oeste, Buenos Aires República de Argentina. Cuarta Edición.

ANEXOS

Operacionalización de variables: Estilos de Liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración	Rangos	Fuente
Estilos de Liderazgo	1. Estilo de liderazgo Transformacional	1.1. Influencia idealizada	5. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida. 15. Tomo una posición respecto a asuntos difíciles 25. Me ayudo a desarrollar mis fortalezas.	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Nivel Bajo 0-10	Bass y Avolio
		1.2. Estimulación Intelectual	2.. Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones 12. Me estímulo para expresar mis ideas y opiniones 22. Como investigadora guío las investigaciones sobre el liderazgo		Nivel Medio 11-20	
		1.3. Motivación Inspiraciones	7. Construyo una visión motivante del futuro. 17. Hablo entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado 27. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista		Nivel Alto 21-30	
	2. Estilo de liderazgo Transaccional	2.1. Consideración Individualizada	4. Proveo consejo útil para mi desarrollo 14. Paso mi tiempo enseñando y entrenando 24. Enseño cómo identificar las necesidades y capacidades de otros	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Nivel Bajo 0-10	
		2.3. Recompensa Contingente	6. Monitoreo cercanamente por errores mi desempeño 16. Mantengo un seguimiento de todos los errores 26. Busco los errores antes de comentar mi desempeño		Nivel Medio 11-20	
		2.4. Dirección por Excepción Activa	8. Disminuyo los estándares al mínimo para tratar de hacer mejoramientos 18. No interfiero hasta que los problemas llegan a ser serios 28. Digo lo que he hecho mal más que lo que he hecho bien		Nivel Alto 21-30	
	3.- Laissez Faire	2.5. Dirección por Excepción Pasiva	8. Disminuyo los estándares al mínimo para tratar de hacer mejoramientos 18. No interfiero hasta que los problemas llegan a ser serios 28. Digo lo que he hecho mal más que lo que he hecho bien	0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	0-10 Nivel Medio 11-20	
	4. Liderazgo Espiritual	4.1. Creencias 4.2. Valores expresados	10.. Hablo sobre mis valores y creencias más importantes 20. Me comporto en forma consistente con mis valores expresados. 30. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.	0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	0-10 Nivel Medio 11-20	
					Nivel Alto 21-30	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Valoración	Rangos	Fuente
Valores Laborales	1.-Apertura al cambio	1.1 Estimulación	9. Estoy siempre en busca de nuevas actividades o proyectos para darle variedad a mi trabajo. 19. Soy un(a) empleado(a) muy activo(a), contagio energía. 29. Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo	Ordinal 1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Casi Siempre 5. Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz
		1.2- Hedonismo	8. Para mí es, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener mi trabajo. 18. Disfruto mucho trabajando, tener una actividad que llene mi vida es muy importante para mí. 28. Es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral.	Ordinal 1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Casi Siempre 5. Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz
		1.3-Auto dirección	1. Prefiero siempre trabajar solo(a), no me gusta tomar decisiones junto con otras personas. 11. Soy, es un(a) empleado(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista. 21. Estoy, siempre preocupado(a) por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado(a) eficiente.	Ordinal 1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Casi Siempre 5. Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz
	2.-Auto transcendencia	2.1- Benevolencia	5. Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma el equipo de trabajo 15. Para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a). 25. Para mí, la lealtad hacia mi empresa y/o grupo es muy importante	Ordinal 1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Casi Siempre 5. Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz
		2.2. Universalismo	3. Siempre estoy ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos 13. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mí.	Ordinal 1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio	Evat 30
		3.1.- Logro	6. Busco siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás 16. Siempre busco ser ejemplo para los demás empleados.	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente	Ordinal 1. Nunca 2. A veces	

	3.-Auto Engrandecimiento		26. Para mí, es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros.			
		3.2.- Autoridad	4. Me gusta manejar a la gente, me gusta que otros hagan lo que yo quiero 14. Mantengo una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación 24. Para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante.	Ordinal 1.Nunca 2. A veces 3.Frecuentement e 4.Casi Siempre 5. Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz
	4.-Conservación	4.1.- Conformidad	10. Siempre sigo las reglas y procedimientos de mi trabajo, tal y como si fuera un reloj. 20. Soy un(a) empleado(a) que nunca pierde el control sobre sus impulsos. 30. En mi trabajo siempre trato de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la situación.	Ordinal 1.Nunca 2. A veces 3.Frecuentement e 4.Casi Siempre 5. Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz
		4.2.-Tradicion	7. No me gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre me guío por lo que otros hacen 17. Respetar las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo, es muy importante para mí. 27. Soy muy metódico(a), no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas, prefiero lo que siempre me ha funcionado	Ordinal 1.Nunca 2. A veces 3.Frecuentement e 4.Casi Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz
		4.3.-Seguridad	2. Tengo dinero para cubrir mis gastos y los de mi familia, es mi principal preocupación. 12. Mi integridad física y el no dañar mi salud, son factores muy importantes para mí, en mi trabajo. 22. Es muy importante para mí, sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de mí.	Ordinal 1.Nunca 2. A veces 3.Frecuentement e 4.Casi Siempre 5. Siempre	Escala Ordinal 0-10. Bajo 11-20. Medio 21-30. Alto	Evat 30 de Schwartz

Dimensiones o ítems de la escala de valores personales “deseado”

<i>Benevolencia</i>	<i>Ayudar a las personas que merodean. Ser leal con mis compañeros/amigos. Responder a las necesidades de los otros. Perdonar a las personas que me ofenden.</i>
<i>Universalidad</i>	<i>Que cada persona en el mundo sea tratada por igual y con justicia. Escuchar e intentar comprender a las personas que son diferentes mí Cuidar del medio ambiente y la naturaleza. Promover la paz para que las personas del mundo vivan en armonía. Que cada persona sea tratada con justicia, así sea gente que no conozca. Proteger la naturaleza y evitar dañarla con contaminación.</i>
<i>Autodirección</i>	<i>Hacer las cosas a mi manera. Planear y hacer mis actividades por mí mismo. Ser curioso e intentar comprender las cosas por mí mismo. Ser independiente.</i>
<i>Estimulación</i>	<i>Hacer muchas cosas diferentes en la vida. Buscar siempre aventuras. Hacer cosas nuevas y sorprendentes.</i>
<i>Hedonismo</i>	<i>Divertirme cada vez que puedo. Gozar de los placeres de la vida. Buscar diversión en la vida.</i>
<i>Logro</i>	<i>Demostrar mis habilidades y capacidades. Ser muy exitoso. Ser ambicioso. Ser mejor que otros.</i>
<i>Poder</i>	<i>Tener mucho dinero. Estar al mando y decir a las otras personas qué hacer. Ser el que siempre toma las decisiones.</i>
<i>Seguridad</i>	<i>Vivir en lugares seguros. Que el país sea seguro y libre de amenazas internas o externas. Que las cosas estén siempre organizadas y limpias. Mantenerme sano y con buena salud. Tener un gobierno estable.</i>
<i>Conformidad</i>	<i>Seguir las reglas todo el tiempo, aún si nadie me observa. Actuar apropiadamente. Ser obediente y respetar siempre a los parientes y personas mayores. No irritar o molestar a las otras personas.</i>
<i>Tradición</i>	<i>Estar satisfecho con lo que tengo. Las creencias religiosas. Seguir las costumbres y tradiciones. Ser humilde y no tratar de llamar la atención.</i>

Chi Cuadrado del total de la población

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
61. ¿Hablo a sobre mis valores y creencias más importantes?	203,82	641,980	,476	,920
62. ¿Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones?	204,07	643,543	,506	,920
63. ¿Desarrollo acuerdos conmigo sobre lo que recibiré si hago lo que necesita hacer hecho?	203,89	638,382	,584	,919
64. ¿Proveo consejo útil para mi desarrollo?	203,66	641,275	,535	,920
65. ¿Especifico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito?	203,61	639,026	,548	,919
66. ¿Monitoreo cercanamente por errores mi desempeño?	203,69	653,191	,247	,922
67. ¿Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas?	203,53	633,704	,671	,918
68. ¿Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas?	203,81	639,440	,495	,920
69. ¿Evito involucrarse cuando surge un tema importante?	204,13	655,638	,177	,922
70. ¿Me comprometo en forma consistente con mis creencias y valores?	203,52	634,253	,644	,919
71. ¿Exhibo convicción en mis ideales, creencias y valores?	203,61	639,193	,594	,919
72. ¿Me estímulo para expresar mis ideas y opiniones?	203,81	637,393	,541	,919
73. ¿Utilizo formas de liderazgo que son satisfechos?	203,76	634,301	,631	,919
74. ¿Paso mi tiempo enseñando y entrenando?	203,81	637,250	,520	,919
75. ¿Tomo una posición respecto a asuntos difíciles?	203,67	648,414	,390	,921
76. ¿Mantengo un seguimiento de todos los errores?	203,89	640,429	,525	,920
77. ¿Hablo entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado?	203,76	636,087	,518	,919
78. ¿No interfiero hasta que los problemas llegan a ser serios?	204,19	654,464	,193	,922
79. ¿Estoy ausente cuando se le necesita?	204,39	652,455	,214	,922
80. ¿Soy efectivo en forma consistente con mis valores expresados?	203,69	640,691	,515	,920
81. ¿Me comporto en forma consistente con mis valores expresados?	203,85	639,822	,489	,920
82. ¿Los investigadores guían las investigaciones sobre el liderazgo en enfermería?	203,76	627,015	,657	,918
83. ¿Expreso satisfacción cuando cumplo con las expectativas?	203,67	629,438	,574	,919
84. ¿Enseño cómo identificar las necesidades y capacidades de otros?	203,73	632,104	,573	,919
85. ¿Clarifico el propósito central latente de nuestras acciones?	203,74	641,361	,494	,920
86. ¿Busco los errores antes de comentar mi desempeño?	203,89	653,120	,219	,922
87. ¿Dirijo la atención hacia el futuro de modo optimista?	203,85	647,964	,356	,921
88. ¿Digo lo que he hecho mal más que lo que he hecho bien?	204,11	652,429	,217	,922
89. ¿Evito tomar decisiones?	204,20	651,186	,234	,922
90. ¿Tengo confianza en mis juicios y mis decisiones?	203,39	638,812	,494	,920
91. ¿Prefiero siempre trabajar solo, no me gusta tomar'?	204,67	664,128	,025	,924
92. ¿Tener dinero para para cubrir mis gastos y los de mi familia es mi principal preocupación	204,12	660,748	,113	,922
93. ¿Siempre estoy ayudando a los demás empleados aun sin conocerlos'?	203,59	653,412	,305	,921
94. ¿Me gusta manejar a la gente me gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan	204,35	650,326	,250	,922
95. ¿Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo?	203,51	645,848	,417	,920
96. ¿Me busca siempre sobresalir y ser 3exitoso (a) frente a los demás?	203,99	651,417	,279	,921
97. No me gusta hacer cosas que otros hagan, siempre me guio por lo que otros hacen	204,31	666,286	-,008	,924

98. Para el mí, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener mi trabajo	203,84	649,734	,304	,921
99. Soy enemigo (a) de la monotonía, siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo	203,75	638,641	,488	,920
100. Siempre sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo, tal y como si fuera un reloj	203,91	645,253	,444	,920
101. Soy, es un(a)enfermero(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista	203,86	646,242	,402	,920
102. Mi integridad física es no dañar la salud, son factores muy importantes para mí en mi trabajo	203,55	642,560	,487	,920
103. El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mi	203,68	655,743	,187	,922
104. Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación	204,19	646,940	,318	,921
105. Para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a)	203,67	646,866	,346	,921
106. siempre busco ser ejemplo para los demás empleados	203,76	650,682	,322	,921
107. Respeto las costumbres y tradiciones que siguen en mi trabajo, es muy importante para mi	203,55	641,583	,501	,920
108. Disfruto mucho trabajando, tengo una actividad que tiene mi vida es muy importante para mi	203,71	642,353	,474	,920
109. Soy un(a) empleado(a) muy activo(a), contagio energía sólo de verlos	203,72	653,753	,280	,921
110. Soy un empleado que nunca pierde el control sobre mis impulsos	203,58	642,533	,541	,920
111. Siempre estoy preocupado por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado eficiente	203,74	642,099	,444	,920
112. Es muy importante para mi sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de mi	203,64	646,211	,422	,920
113. Siempre lucha por los empleados para que reciban el mismo trato y/o oportunidades	203,54	646,299	,436	,920
114. Para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante	204,05	648,593	,291	,921
115. para mí, la lealtad hacia mi trabajo y/o grupo es muy importante	203,68	657,838	,152	,922
116. para mí es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros	203,72	641,848	,536	,920
117. Soy muy metódico, no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas	204,00	648,571	,301	,921
118. Es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral	203,62	656,190	,212	,922
119. Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y lo desconocido	203,47	652,919	,277	,921
120. En mi trabajo siempre trato de ser cordial educado con la gente sin importar la persona o la situación	202,99	653,155	,324	,921

Coeficiente de Alfa

En este cuadro de validez ítem por ítem en relación con el nivel de coeficiente alfa; se observa que el ítem 37 (-,008) genera una correlación negativa, sin embargo, se decidió no eliminarlo por ser útil al instrumento.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Hablo a sobre mis valores y creencias más importantes?	203,82	641,980	,476	,920
2. ¿Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones?	204,07	643,543	,506	,920
3. ¿Desarrollo acuerdos conmigo sobre lo que recibiré si hago lo que necesita hacer hecho?	203,89	638,382	,584	,919
4. ¿Proveo consejo útil para mi desarrollo?	203,66	641,275	,535	,920
5. ¿Especifico la importancia de tener un fuerte sentido de propósito?	203,61	639,026	,548	,919
6. ¿Monitoreo cercanamente por errores mi desempeño?	203,69	653,191	,247	,922
7. ¿Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas?	203,53	633,704	,671	,918
8. ¿Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas?	203,81	639,440	,495	,920
9. ¿Evito involucrarse cuando surge un tema importante?	204,13	655,638	,177	,922
10. ¿Me comprometo en forma consistente con mis creencias y valores?	203,52	634,253	,644	,919
11. ¿Exhibo convicción en mis ideales, creencias y valores?	203,61	639,193	,594	,919
12. ¿Me estímulo para expresar mis ideas y opiniones?	203,81	637,393	,541	,919
13. ¿Utilizo formas de liderazgo que son satisfechos?	203,76	634,301	,631	,919
14. ¿Paso mi tiempo enseñando y entrenando?	203,81	637,250	,520	,919
15. ¿Tomo una posición respecto a asuntos difíciles?	203,67	648,414	,390	,921
16. ¿Mantengo un seguimiento de todos los errores?	203,89	640,429	,525	,920
17. ¿Hablo entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado?	203,76	636,087	,518	,919
18. ¿No interfiero hasta que los problemas llegan a ser serios?	204,19	654,464	,193	,922
19. ¿Estoy ausente cuando se le necesita?	204,39	652,455	,214	,922
20. ¿Soy efectivo en forma consistente con mis valores expresados?	203,69	640,691	,515	,920
21. ¿Me comporto en forma consistente con mis valores expresados?	203,85	639,822	,489	,920
22. ¿Los investigadores guían las investigaciones sobre el liderazgo en enfermería?	203,76	627,015	,657	,918
23. ¿Expreso satisfacción cuando cumplo con las expectativas?	203,67	629,438	,574	,919
24. ¿Enseño cómo identificar las necesidades y capacidades de otros?	203,73	632,104	,573	,919
25. ¿Clarifico el propósito central latente de nuestras acciones?	203,74	641,361	,494	,920
26. ¿Busco los errores antes de comentar mi desempeño?	203,89	653,120	,219	,922
27. ¿Dirijo la atención hacia el futuro de modo optimista?	203,85	647,964	,356	,921
28. ¿Digo lo que he hecho mal más que lo que he hecho bien?	204,11	652,429	,217	,922
29. ¿Evito tomar decisiones?	204,20	651,186	,234	,922
30. ¿Tengo confianza en mis juicios y mis decisiones?	203,39	638,812	,494	,920
31. ¿Prefiero siempre trabajar solo, no me gusta tomar?	204,67	664,128	,025	,924
32. ¿Tener dinero para para cubrir mis gastos y los de mi familia es mi principal preocupación	204,12	660,748	,113	,922
33. ¿Siempre estoy ayudando a los demás empleados aun sin conocerlos?	203,59	653,412	,305	,921
34. ¿Me gusta manejar a la gente me gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan	204,35	650,326	,250	,922
35. ¿Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo?	203,51	645,848	,417	,920
36. ¿Me busca siempre sobresalir y ser 3exitoso (a) frente a los demás?	203,99	651,417	,279	,921
37. no me gusta hacer cosas que otros hagan, siempre me guio por lo que otros hacen	204,31	666,286	-,008	,924
38. para el mí, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que debe tener mi trabajo	203,84	649,734	,304	,921
39. soy enemigo (a) de la monotonía, siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo	203,75	638,641	,488	,920
40. siempre sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo, tal y como si fuera un reloj	203,91	645,253	,444	,920

41.	soy, es un(a)enfermero(a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor mi trabajo, soy un(a) perfeccionista	203,86	646,242	,402	,920
42.	mi integridad física es no dañar la salud, son factores muy importantes para mí en mi trabajo	203,55	642,560	,487	,920
43.	el progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mi	203,68	655,743	,187	,922
44.	mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación	204,19	646,940	,318	,921
45.	para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales y honesto(a)	203,67	646,866	,346	,921
46.	siempre busco ser ejemplo para los demás empleados	203,76	650,682	,322	,921
47.	respeto las costumbres y tradiciones que siguen en mi trabajo, es muy importante para mi	203,55	641,583	,501	,920
48.	disfruto mucho trabajando, tengo una actividad que tiene mi vida es muy importante para mi	203,71	642,353	,474	,920
49.	soy un(a) empleado(a) muy activo(a), contagio energía sólo de verlos	203,72	653,753	,280	,921
50.	soy un empleado que nunca pierde el control sobre mis impulsos	203,58	642,533	,541	,920
51.	siempre estoy preocupado por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la finalidad de ser un empleado eficiente	203,74	642,099	,444	,920
52.	es muy importante para mí sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa, y saber que cuidan de mi	203,64	646,211	,422	,920
53.	siempre lucha por los empleados para que reciban el mismo trato y/o oportunidades	203,54	646,299	,436	,920
54.	para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante	204,05	648,593	,291	,921
55.	para mí, la lealtad hacia mi trabajo y/o grupo es muy importante	203,68	657,838	,152	,922
56.	para mí es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y valoren mis logros	203,72	641,848	,536	,920
57.	soy muy metódico, no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas	204,00	648,571	,301	,921
58.	es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y pasarla bien durante toda la jornada laboral	203,62	656,190	,212	,922
59.	me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y lo desconocido	203,47	652,919	,277	,921
60.	en mi trabajo siempre trato de ser cordial educado con la gente sin importar la persona o la situación	202,99	653,155	,324	,921

Estimada colega, el presente instrumento tiene por finalidad recabar información con respecto a **Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras(os) del Hospital José Agurto Tello de Chosica Lima, Perú, 2016**. Se solicita llenar con veracidad. Agradezco su colaboración

II. INFORMACIÓN GENERAL

Edad -----
Sexo -----
Tiempo de Servicio -----

III. FORMACIÓN ACADÉMICA

Licenciado: -----
Especialidad -----
Maestría -----

IV. LABOR QUE DESEMPEÑA

Asistencial -----
Administration -----
Docencia -----
Investigation ----

V. INSTRUCCIONES

Marque con un “X” el casillero con el número que corresponde al ítem evaluado según la siguiente escala:

V. LIDERAZGO DE LA ENFERMERA

Cuestionario sobre Estilos de Liderazgos y valores laborales en Enfermeras del

**Hospital de Chosica, Lima, Perú,
2016.**

Instrucciones: Este cuestionario intenta describir el Estilo **De Liderazgo de** la enfermera, tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems. Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con (x)

Cuestionario de Liderazgo

Nunca	A veces	Frecuentemente	Casi Siempre	Sie
1	2	3	4	5

Liderazgo		Puntaje				
Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Hablo sobre sus valores y creencias más importantes	1	2	3	4	5
2	Enfatizo el valor de cuestionar las presunciones	1	2	3	4	5
3	Desarrollo acuerdos sobre lo que recibiré si hago lo que necesita ser hecho	1	2	3	4	5
4	Proveo consejo útil para mi desarrollo	1	2	3	4	5
5	Especifica la importancia de tener un fuerte sentido de propósito	1	2	3	4	5
6	Monitoreo cercanamente por errores mi desempeño	1	2	3	4	5
7	Expreso confianza en que las metas serán alcanzadas	1	2	3	4	5
8	Establezco los incentivos relacionados con la consecución de objetivos	1	2	3	4	5
9	Evito involucrarse cuando surge un tema importante	1	2	3	4	5
10	Me comporto en forma consistente con mis Creencias y valores.	1	2	3	4	5
11	Exhibo convicción en mis ideales, creencias y valores	1	2	3	4	5
12	Me estímulo para expresar mis ideas y opiniones	1	2	3	4	5
13	Utilizo formas de liderazgo que son satisfactorias	1	2	3	4	5
14	Paso mi tiempo enseñando y entrenando	1	2	3	4	5
15	Tomo una posición respecto a asuntos difíciles	1	2	3	4	5
16	Mantengo un seguimiento de todos los errores	1	2	3	4	5
17	Hablo entusiastamente sobre lo que necesita ser logrado	1	2	3	4	5
18	No interfiero hasta que los problemas llegan a ser serios	1	2	3	4	5
19	Estoy ausente cuando se me necesita	1	2	3	4	5
20	Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo de trabajo que lidero.	1	2	3	4	5
21	Me comporto en forma consistente con mis valores expresados.	1	2	3	4	5
22	Soy efectivo en satisfacer las necesidades y capacidades de otros	1	2	3	4	5
23	Expreso satisfacción cuando cumplo con las expectativas	1	2	3	4	5
24	Enseño cómo identificar las necesidades y capacidades de otros.	1	2	3	4	5
25	Clarifico el propósito central latente de nuestras acciones.	1	2	3	4	5
26	Busco los errores antes de comentar mi desempeño.	1	2	3	4	5
27	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista	1	2	3	4	5
28	Digo lo que he hecho mal más que lo que he hecho bien	1	2	3	4	5
29	Evito tomar decisiones	1	2	3	4	5
30	Tengo confianza en ms juicios y mis decisiones.	1	2	3	4	5

Cuestionario de Valores laborales

Instrucciones. Este cuestionario intenta describir los **Valores Laborales** de la enfermera, tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems. Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con (x).

N°	Ítems	Puntaje				
		1	2	3	4	5
1	Prefiero siempre trabajar solo(a), no me gusta tomar decisiones junto con otras personas	1	2	3	4	5
2	Tener dinero para cubrir mis gastos y los de mi familia, es mi principal preocupación	1	2	3	4	5
3	Siempre estoy ayudando a los demás empleados, aún sin conocerlos.	1	2	3	4	5
4	Me gusta manejar a la gente, me gusta que otros hagan lo que él (ella) quiere que hagan	1	2	3	4	5
5	Para mí, es muy importante el bienestar de la gente que conforma su equipo de trabajo	1	2	3	4	5
6	Me busca siempre sobresalir y ser exitoso(a) frente a los demás.	1	2	3	4	5
7	No me gusta hacer cosas que otros no hagan, siempre me guío por lo que otros hacen	1	2	3	4	5
8	Para el mí, un buen horario, y un lugar cercano y cómodo son factores muy importantes que	1	2	3	4	5
9	Soy enemigo (a) de la monotonía, siempre busco nuevas actividades o proyectos para darle	1	2	3	4	5
10	Siempre sigo las reglas y procedimientos en mi trabajo, tal y como si fuera un reloj	1	2	3	4	5
11	Soy, es un(a) enfermera (a) inquieto(a), siempre estoy buscando nuevas formas para hacer mejor	1	2	3	4	5
12	Mi integridad física es no dañar mi salud, son factores muy importantes para mí en mi trabajo	1	2	3	4	5
13	El progreso del país y el bienestar de toda la gente es muy importante para mí	1	2	3	4	5
14	Mantener una imagen de superioridad ante los demás, es mi principal preocupación	1	2	3	4	5
15	Para mí es muy importante ganarme la confianza de mis compañeros de trabajo, siéndoles leales	1	2	3	4	5
16	Siempre busco ser ejemplo para los demás empleados.	1	2		3	4
17	Respeto las costumbres y tradiciones que se siguen en mi trabajo, es muy importante para mí	1	2	3	4	5
18	Disfruto mucho trabajando, tengo una actividad que llene mi vida es muy importante para mí	1	2	3	4	5
19	Soy un(a) empleado(a) muy activo(a), contagio energía sólo de verlos	1	2	3	4	
20	Soy es un(a) empleado(a) que nunca pierdo el control sobre mis impulsos	1	2	3	4	5
21	Siempre estoy preocupado(a) por actualizarme, ya sea leyendo o asistiendo a cursos, con la	1	2	3	4	5
22	Es muy importante para mí sentirme parte de mi equipo de trabajo y/o empresa, y saber que	1	2	3	4	5
23	Siempre lucha por los empleados para que reciban el mismo trato y oportunidades	1	2	3	4	5
24	Para mí, adquirir y acumular bienes o servicios costosos es muy importante	1	2	3	4	5
25	Para mí, la lealtad hacia mi trabajo y/o grupo es muy importante.	1	2	3	4	5
26	Para mí es muy importante que mis compañeros de trabajo, familiares y amigos reconozcan y	1	2	3	4	5
27	Soy muy metódico(a), no me gusta intentar nuevas formas de hacer las cosas	1	2	3	4	5
28	Es muy importante para mí, que mi trabajo me permita relacionarme con muchas personas, y	1	2	3	4	5
29	Me gustan los retos en mi trabajo, prefiero siempre lo nuevo y lo desconocido	1	2	3	4	5
30	En mi trabajo siempre trato de ser cordial y educado(a) con la gente sin importar la persona o la	1	2	3	4	5

Matriz de Consistencia

Estilos de Liderazgos y Valores Laborales en Enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, Perú ,2016

Planteamiento del problema	Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensión	Justificación	Esquema del Marco Teórico	Metodología		
								Tipo y Diseño	Población y muestra	Técnicas de instrumento
Esta realidad se quiere conocer mediante el trabajo de investigación, determinar los estilos de liderazgo y su relación con los valores laborales en enfermeras del hospital Chosica Lima, Perú ,2016	General 1. ¿Cuál es la relación de los Estilos de liderazgos y los valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, ¿Lima, Perú,2016? Específicos 2.1 ¿Cuál es el nivel de los estilos de liderazgo de las enfermeras del hospital de Chosica, lima, ¿Perú 2016? 2.2. ¿Cuál es el nivel de los valores laborales de las enfermeras del hospital de Chosica, ¿Lima, Perú 2016? 2.3. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo	1.Objetivo General1. Determinar la relación de los estilos de liderazgo y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica Lima, Perú, 2016. Objetivos Específicos 2.1 Identificar el nivel de los Estilos de liderazgo de las enfermeras del Hospital de Chosica Perú, 2016. 2.1 Identificar el nivel de los Estilos de liderazgo de las enfermeras del Hospital de Chosica Perú, 2016. 2.2. Identificar el	1.Hipótesis General Ha: Existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales que predominan en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú,2016 Ho: No existe relación significativa entre los estilos de liderazgos y los valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú,2016 2.2 Determinar la relación del estilo de liderazgo	Estilos de liderazgos	Trans formacional	Justificación Método lógica	Teorías relacionadas con liderazgo	Tipo Descriptiva De Abordaje cuantitativo Diseño: Observacional Correlacional de corte trasversal Diseño: Observacional Correlacional de corte trasversal	Población 85 Enfermeras del hospital de Chosica Muestra 70 Enfermeras	Cuestionario Estructurado En escala de Likert con cinco categorías de respuestas Instrumento o de 30 ítems Adaptación del Multifactorial Leadership Questionnaire (MLQ) de Bass y Avolio.
					Transacción	Justificación Social	Que es el Liderazgo			
					Laisszes Faire	Justificación Institucional	Clases de Liderazgo			
					Espiritual	Justificación económica				

	Transformacional y los valores laborales en las enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016? 2.4 ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo transaccional y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016? 2.5. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Laizess faire y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, ¿Lima, Perú, 2016? 2.6. ¿Cuál es la relación entre el estilo de liderazgo Espiritual y los valores laborales en enfermeras del hospital de Chosica, Lima, Perú, 2016?	Hospital de Chosica, Perú, 2016 2.3. Determinar la relación del estilo de liderazgo Transformacional con los valores laborales en las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú, 2016. 2.4 Determinar la relación del estilo de liderazgo Transaccional con los valores laborales en las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, Perú 2016. 2.5 Determinar la relación del estilo de liderazgo Laissez Faire con los valores laborales de las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima, Perú 2016.	2.1. Existe relación Significativa entre el estilo de liderazgo Transformacional y los valores laborales de enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú, 2016. 2.3. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo Laissez Faire y los valores laborales en las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú, 2016. 2.4. Existe relación significativa entre el estilo de liderazgo espiritual y los valores laborales en las enfermeras del Hospital de Chosica, Lima Perú, 2016.	Valores Laborales	Apertura del Cambio Auto Transcendencia Auto Engrandecimiento Conservación	Justificación Metodológica Justificación Social Justificación por Conveniencia Justificación Institucional Justificación económica	Valores Profesionales Valores Profesionales En Enfermería Definición de Valores Teorías de Valores Definición de Valores Personales	Tipo Descriptiva De Abordaje cuantitativo Diseño: Observacional Correlacional de corte transversal Diseño: Observacional Correlacional de corte transversal	Población 85 Enfermeras del hospital de Chosica Muestra Enfermeras	El instrumento que se utilizará es una escala tipo Likert con cinco categorías de respuestas: Instrumento del EVAT 30, con 30 ítems, del modelo de Schwartz.
--	--	--	--	-------------------	--	---	--	--	--	--

Frecuencia de Liderazgo
según variables socio demográficas de los encuestados

		Liderazgo											
		Nivel muy bajo		Nivel bajo		Nivel moderado		Nivel alto		Nivel muy alto		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Edad	De 60 a más años	2	33,3%	1	16,7%	1	16,7%	0	0,0%	2	33,3%	6	100,0%
	De 50 a 59 años	8	36,4%	5	22,7%	2	9,1%	3	13,6%	4	18,2%	22	100,0%
	De 40 a 49 años	2	15,4%	2	15,4%	5	38,5%	3	23,1%	1	7,7%	13	100,0%
	De 30 a 39 años	6	18,2%	5	15,2%	7	21,2%	7	21,2%	8	24,2%	33	100,0%
	De 20 a 29 años	0	0,0%	5	45,5%	2	18,2%	3	27,3%	1	9,1%	11	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Sexo del encuestado(a)	Femenino	16	20,0%	18	22,5%	16	20,0%	15	18,8%	15	18,8%	80	100,0%
	Masculino	2	40,0%	0	0,0%	1	20,0%	1	20,0%	1	20,0%	5	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Tiempo de servicio del encuestado(a)	De 21 A 30 años	6	40,0%	2	13,3%	2	13,3%	2	13,3%	3	20,0%	15	100,0%
	De 11 a 20 años	8	20,5%	9	23,1%	9	23,1%	5	12,8%	8	20,5%	39	100,0%
	De 1 a 10 años	4	12,9%	7	22,6%	6	19,4%	9	29,0%	5	16,1%	31	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Formación académica del encuestado(a)	Maestría	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	25,0%	4	100,0%
	Especialidad y maestría	1	12,5%	2	25,0%	2	25,0%	1	12,5%	2	25,0%	8	100,0%
	Especialidad	10	27,8%	6	16,7%	10	27,8%	6	16,7%	4	11,1%	36	100,0%
	Licenciado	5	13,5%	9	24,3%	5	13,5%	9	24,3%	9	24,3%	37	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%
Labor que desempeña del encuestado(a)	Investigación	0	0,0%	1	100,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
	Docencia	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
	Administrativo	2	14,3%	2	14,3%	3	21,4%	3	21,4%	4	28,6%	14	100,0%
	Asistencial	16	23,9%	14	20,9%	12	17,9%	13	19,4%	12	17,9%	67	100,0%
	Total	18	21,2%	18	21,2%	17	20,0%	16	18,8%	16	18,8%	85	100,0%

Carta de Autorización

Autorización

“Año de la diversificación productiva y del fortalecimiento de la educación”

Chosica 16 de enero del 2016

Sr: Director del Hospital José Agurto Tello de Chosica

Dr.: Víctor Asmat Ramírez

Estimado Sr Director:

Yo, Carmen Florinda Quintana Damián identificada con DNI N ° 16179648 trabajadora de este Hospital que dirige, con 28 años de servicio ante Ud. me presento y expongo:

Que, siendo estudiante de la Escuela de Pos Grado de Salud Pública con mención en Gestión de la Salud, de la Universidad Peruana Unión. Siendo un requisito indispensable para poder ejecutar el instrumento del proyecto que vengo realizando y siendo el hospital de Chosica mi población objetivo es que solicito autorización para poder ejecutar dicho instrumento. Me dirijo a Ud., con la finalidad de solicitar su valiosa colaboración en la autorización para aplicar el contenido de los ítems que conforman el instrumento que se utilizará para recabar la información requerida en la investigación titulada: “Valores laborales y la relación con la percepción del estilo de liderazgo en las enfermeras del hospital de Chosica Perú 2016

Agradeciendo de antemano su valioso apoyo a la investigación. Reitero las muestras de estima personal.

Atentamente

Lic. Carmen Quintana Damián

Validación del Instrumento

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA O CUESTIONARIO SOBRE "Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital Jose Agurto Tello de Chosica, Lima, Peru, 2015"

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Fecha: 03/nov/2015 Firma: Mendigure

Validado por: Mg. Julio Mendigure  Mg. Julio Mendigure Fernández
DIRECTOR DE LA ESCUELA ACADÉMICA
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Grado académico: Magister en Salud pública y Epidemiología

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ENCUESTA SOBRE

“Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del Hospital Jose Agurto
Tello de Chosica, Lima, Perú, 2016”

INSTRUCCIÓN: Sírvase encerrar dentro un círculo, el número (representa porcentaje) que crea conveniente para cada pregunta.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a muestras similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 (%)
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?

7. ¿Qué ítems se podrían eliminar?

Fecha: 05 de febrero de 2016 Firma: 

Validado por: Dr. Luis Eduardo Córdova Carranza

Grado académico: Dr en Ciencias de la Educación .
Metodólogo .

Constancia de revisión estadística

CONSTANCIA DE REVISIÓN DE TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Yo Luis Eduardo Córdova Carranza identificado(a)
(Nombres y apellidos)

con DNI N° 18207134 con grado académico Dr. en Ciencias de
la Educación declaro haber revisado lo referente a las

matrices de consistencia e instrumental y la operacionalización de las variables del
proyecto de tesis titulada:

Estilos de liderazgo y Valores laborales en
enfermeras del hospital de Chosica, Lima-Perú, 2016

de la autoría de: Carmen Quintana Damian.

Me consta que se han incluido en el presente escrito todas las observaciones y sugerencias.

Por tal motivo dejo constancia de aquello, por mi firma estampada en el presente

documento, la misma que ha sido firmada en _____ (lugar),

el 16 de Setiembre de 2016
día mes año

* 

Nombre y apellido del revisor: Luis Eduardo Córdova Carranza

Grado académico: Doctor en Ciencias de la educación

* Firma / debajo de la línea: nombre y apellidos del revisor, y grado académico