



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

**ESCUELA DE ENFERMERÍA**

**TESIS DE GRADO**

**ANÁLISIS DE LIDERAZGO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
HOSPITAL BÁSICO ESMERALDAS DEL INSTITUTO ECUATORIANO  
DE SEGURIDAD SOCIAL**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
LICENCIATURA EN ENFERMERÍA**

**AUTORA**

**ORTIZ VARGAS NATHALY LISBETH**

**ASESORA**

**MSC. FALCONES BENALCAZAR MERCY**

**ESMERALDAS, 2023**

## **TRIBUNAL DE GRADUACIÓN**

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el Reglamento de Grado de la PUCE-SE previo a la obtención del título de LICENCIADA EN ENFERMERÍA.

---

Presidente tribunal de Graduación

---

Lectora 2

---

Directora de Tesis

---

Coordinador de Carrera

Esmeraldas, \_\_\_\_\_

## **AUTORÍA**

Yo, NATHALY LISBETH ORTIZ VARGAS con CI: 0803606847, declaro que la presente investigación enmarcada en el actual trabajo de tesis es absolutamente original, auténtica y personal.

En virtud que el contenido de esta investigación es de exhaustiva responsabilidad legal y académica de la autora y de la PUCE-SE.

---

Nathaly Lisbeth Ortiz Vargas

CI: 0804095248

## **AGRADECIMINETO**

Agradezco a Dios, por protegerme en cada paso de mi vida, por enseñarme que soy capaz de lograr lo que me propongo.

A mi madre JANIA EMILENA VARGAS MINA, por su amor y apoyo incondicional en cada momento, por sus sabios consejos que permitieron que no me diera por vencida en mi preparación académica.

A mi abuela materna MAGNA MEIDE MINA ROSERO, por siempre confiar en mí, por celebrar cada logro durante mi vida, por enseñarme que todo se puede lograr si me esfuerzo.

A mi hermana EMILY ANAELA ORTIZ VARGAS, por sentirse orgullosa de mí, por tenerme como ejemplo a seguir y sentirse feliz de tenerme como su hermana mayor.

A mi asesora MSc MERCY FALCONES BENALCAZAR, por la paciencia y apoyo que me brindó durante el tiempo de desarrollo de mi tesis.

## **DEDICATORIA**

Mi tesis se la dedico a mi madre, hermana y abuela materna, por siempre estar conmigo en todo mi proceso de aprendizaje, crecimiento y desarrollo como persona y futura profesional, han sido las personas en que cada día me esforzaba, son mis fuentes de inspiración y motivación.

También a mi familia, amigos, compañeros y docentes de la institución por la aportación brindada para el crecimiento y desarrollo como persona y futura profesional.

# ÍNDICE

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN .....	ii
AUTORÍA .....	iii
AGRADECIMINETO .....	iv
DEDICATORIA .....	v
LISTA DE FIGURAS .....	viii
LISTA DE TABLAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
INTRODUCCIÓN .....	11
Planteamiento del problema.....	11
Justificación .....	17
Objetivos.....	19
Objetivo general.....	19
Objetivos específicos.....	19
CAPÍTULO I .....	20
MARCO TEÓRICO .....	20
1.1 Bases teóricas científicas .....	20
1.2 Antecedentes .....	25
1.3 Bases legales .....	28
CAPITULO II.....	30
METODOLOGÍA.....	30
2.1. Área de estudio .....	30
2.2. Tipo de estudio .....	30
2.3. Método.....	30

<b>Población y muestra</b> .....	31
2.4 Técnicas e instrumentos.....	32
2.5 Análisis de datos. ....	32
2.6 Normas Éticas .....	33
CAPÍTULO III .....	34
RESULTADOS .....	34
CAPÍTULO IV .....	38
DISCUSIÓN.....	38
CAPÍTULO V.....	40
CONCLUSIONES.....	40
CAPÍTULO VI .....	42
RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	44
ANEXO A .....	49
ANEXO B.....	49
ANEXO C.....	50
ANEXO D .....	52
ANEXO E.....	53

## **LISTA DE FIGURAS**

**Figura 1.** Distribución porcentual del sexo y edad de la muestra de Líderes en Enfermería

**Figura 2.** Distribución porcentual según edad y sexo de la muestra de personal en enfermería

## **LISTA DE TABLAS**

**Tabla 1.** Población de estudio

**Tabla 2.** Tipos de liderazgo empleados según los Líderes en Enfermería del IESS

**Tabla 3.** Tipos de liderazgo empleados según el personal de enfermería del IESS

**Tabla 4.** Nivel de satisfacción de los Licenciados en Enfermería sobre la gestión de su líder

**Tabla 5.** Factores que intervienen en la labor administrativo

## **RESUMEN**

Con el objetivo de analizar el liderazgo del personal de enfermería del Hospital Básico de Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), se realizó un estudio descriptivo, mixto (cuantitativo y cualitativo) y transversal en una muestra conformada por el líder de enfermería, jefas enfermeras del área de emergencia y centro de hospitalización (sala de mujeres y sala de hombres), además de la participación de 57 personal de enfermería que laboran en las diferentes áreas hospitalarias antes mencionadas.

En el presente estudio se utilizó el instrumento de encuesta a través de un cuestionario mixto (preguntas cerradas y abiertas) dirigido al personal enfermero, también se formuló una entrevista encaminada a los líderes de servicios, la cual se aplicó una sola vez para la recolección de datos. Entre los resultados se encontró que los líderes trabajan bajo un liderazgo democrático y burocrático, sin embargo, los enfermeros manifestaron que no participaron en la toma de decisiones sobre su área, por lo que el 70% considerando que tienen líderes autocráticos, además el 56,1% se encuentran medio satisfecho sobre la gestión de su líder, y los factores que intervienen en la administración son laborales. Se concluyó que el liderazgo es fundamental en el campo enfermero, ya que permite guiar un equipo, a la vez que se debe aplicar el tipo de liderazgo de acuerdo a las necesidades de la institución.

**Palabras claves:** liderazgo, líder de enfermería, satisfacción

## **ABSTRACT**

With the objective of analyzing the leadership of the nursing staff at the Esmeraldas Basic Hospital of the Ecuadorian Institute of Social Security (IESS), a descriptive, mixed (quantitative and qualitative) and cross-sectional study was carried out in a sample made up of the nursing leader, nurses from the emergency area and hospitalization center (women's ward and men's ward), in addition to the participation of 57 nursing personnel who work in the different hospital areas mentioned above.

In the present study, the survey instrument was used through a mixed questionnaire (closed and open questions) directed at the nursing staff. An interview was also formulated for service leaders, which was applied only once for data collection. . . Among the results, it was found that the leaders work under democratic and bureaucratic leadership, however, the patients stated that they will not participate in decision-making about their area, so 70% consider that they have autocratic leaders, in addition 56, 1% feel half satisfied about their leader's management, and the factors that intervene in the administration are work-related. It was concluded that leadership is fundamental in the sick field, since it allows guiding a team, while the type of leadership must be applied according to the needs of the institution.

**Keywords:** leadership, nursing leader, satisfaction

## INTRODUCCIÓN

### Planteamiento del problema

El personal de enfermería cumple un rol importante en la promoción de la salud y prevención de enfermedades, es la columna vertebral que conecta a los sistemas de salud a nivel mundial. Son profesionales que trabajan en primera línea en atención a los usuarios, son héroes y dan respuestas a emergencias. A pesar del papel primordial que desempeñan en la atención de la salud, existe escasez en todo el mundo que afecta a la prestación de atención de enfermería competente. Todas las regiones necesitan de un personal de enfermería motivado, bien distribuido y con el apoyo adecuado como parte del impulso mundial hacia la salud universal. Así mismo, de invertir adecuadamente en empleo, prestación de servicios, educación y liderazgo de enfermería para brindar una mejor salud para la ciudadanía (1).

La asesora regional de Enfermería y Técnicos en Salud de la OPS/OMS, Silvia Cassiani, destacó que el personal de enfermería cubre el 80% de las necesidades de atención y es el equipo de salud más grande representado por un 60% (2). Lo recomendado por la OMS que por cada 10000 habitantes debe haber 23 enfermeros (3).

Muchos enfermeros se quejan y reclaman por factores que día a día están afectando en la ejecución de su labor y profesión.

En la ciudad de Nueva York, en el mes de enero del presente año, más de 7000 enfermeros pusieron pausa a su trabajo porque fueron a las calles de la ciudad a protestar por la enorme carencia de personal, por lo cual ha generado un gran agotamiento que obstaculiza su capacidad para asistir apropiadamente a sus pacientes (4).

Una de las enfermeras dio a conocer su realidad manifestando que muchas de ellas han tenido que trabajar horas extras, atender más pacientes de lo debido, comer tarde o no alcanzan a comer e incluso no realizan pausas para ir al baño. Después de tres días de lucha, pudieron volver a sus lugares de trabajo, teniendo la victoria, que conllevará a una atención más segura para los pacientes y más empleos sostenibles para los enfermeros (4).

En Madrid, la Unidad Enfermera convocó el 18 de junio del 2023 una gran manifestación para manifestar la situación de precariedad y abandono que sufre la sanidad española, donde exigió al gobierno que “cumplan los compromisos adquiridos durante la pandemia

de COVID-19 y pongan en marcha las medidas necesarias para mejorar la atención sanitaria y cuidados al conjunto de la sociedad, así como sus condiciones profesionales y laborales” (5).

Además, advirtieron que "es una más de las distintas acciones que tenemos previsto organizar a lo largo de los próximos meses para aunar la voz de la enfermería en pos de la salud de las personas, su seguridad y el avance profesional de los intereses de los enfermeros" (5), resaltó Pérez Raya, presidente del Consejo General de Enfermeros.

En Ecuador, los licenciados de enfermería viven una situación laboral muy precaria, su labor está siendo subestimada. “Estos profesionales no realizan tareas de acuerdo con su formación y en muchas ocasiones se limita la función a toma de signos vitales y administrar medicinas. Mientras están dejando de lado funciones específicas desde la mirada del comportamiento de la salud, para cambios de estilos de vida” (6).

Ecuador presenta una tasa de 15 licenciados de enfermería por cada 10mil habitantes, conforme a los datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) del año 2022; aún cuando hay personas egresadas de enfermeros, no hay puestos de trabajo disponible (6).

Patricia Gavilánez, presidenta de la Federación Ecuatoriana de Enfermeras (FEDE), es una enfermera que cumplió 30 años de experiencia laboral. Aseguró que la falta de licenciados en enfermería en los hospitales no es nueva. Al menos su gremio ha solicitado más plazas desde el 2012. En los últimos 8 años, salud ha habilitado concursos, pero también se han dado despidos, siendo en marzo del 2019 el más reciente. Organizaciones estimaron que próximamente 3000 profesionales salieron del sistema de salud público (7).

La Msc. Rosa Elina Santamaría Acurio, presidenta Colegio de Enfermeras y Enfermeros de Pichincha, en una rueda de prensa expresó su inconformidad y quejas declarando que “el actual gobierno del Ecuador, no cumple con lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), artículo 25 sobre las Jornadas Especiales, a pesar de realizar turnos rotativos, mañana, tarde, noche los 365 días del año, incluyendo los feriados, siguen sometidos” (8).

Art. 25: b) "Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o

turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales" (9).

Algunos enfermeros no pudieron ser parte de la Ley Humanitaria, pese a que brindaron cuidados a pacientes con COVID, algunas autoridades la emplearon según influencias dando favoritismo a los trabajadores nuevos. Añadiendo que la labor del enfermero se complica por la escasez de medicamentos, equipos, insumos médicos y materiales, no le dan prioridad a la salud (8).

Msc. Santamaría, finalizó su rueda de prensa expresando que se están organizando para empezar una dura lucha con la finalidad de que se haga justicia. Siendo éstos sus principales pedidos:

- Cumplir con el artículo 25 Ley de la LOSEP, aplicación de las Jornadas Especiales, con turnos de 6 horas.
- Otorgar el nombramiento definitivo a los enfermeros que asistieron a pacientes COVID, según la Ley Humanitaria.
- Exigir al gobierno que se establezca el presupuesto y se cumpla con la Reclasificación de Puestos, aprobado en el 2015, según normas.
- Que el Pleno la Ley de Carrera Sanitaria esa aprobada por la Asamblea Nacional
- Que el Gobierno asigne el presupuesto para Salud para mejorar la atención (8).

Gabriela Aguinaga, viceministra de Gobernanza de la Salud Pública, elaboró un informe a finales del 2022, donde reconoce que el Ministerio de Salud tiene un déficit aproximadamente de 20000 profesionales en todos los niveles de atención (10).

El informe reconoce que en el país existe la necesidad de contratar profesionales de enfermería para brindar una atención adecuada de acuerdo a las necesidades de cada ciudad en territorio, por lo que el documento fue enviado al Ministerio de Trabajo para que considere el pedido, teniendo presente que las contrataciones dependen de los recursos asignados por el Ministerio de Finanzas. Aguinaga indicó que el documento es parte de los acuerdos al que llegaron la CONAIE y el Gobierno, tras el paro de junio del año pasado. La Zona 1, conformada por las provincias de Esmeraldas, Carchi, Imbabura y Sucumbíos, es la que registra la mayor escasez de profesionales (10).

Al norte del país, en la provincia de Esmeraldas, existen más de 800 licenciados en enfermería, entre ellos más de 200 no tienen una fuente de ingreso o no consiguen una oportunidad de trabajo, por lo que se considera una problemática porque dentro del grupo señalado algunas son madres solteras o el sustento principal de sus viviendas (11).

Heidi Ortíz, presidenta de la Asociación de Enfermeras/os de la Provincia de Esmeraldas (AEPE), manifestó que en el sector público prefieren contratar a personas originarias de otras ciudades, mientras que las enfermeras esmeraldeñas son humilladas, despididas, no tienen el sustento legal que les represente. También están a espera que se dé por decretado el segundo debate de la Ley de Carrera Sanitaria por parte de la Asamblea Nacional, la cual regirá sobre los derechos y deberes de los trabajadores que laboran tanto en el sector público como privado, normalizando 6 horas de trabajo, educación, alimentación, feriados, transporte, y los concursos de méritos para ocupar vacantes (11).

En esta provincia, se sitúa el hospital básico del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), que está conformada por algunas áreas hospitalarias, pero en las que hay más fluidez de pacientes es en hospitalización y emergencia. El personal de enfermería de ambas áreas ha presentado varias quejas y reclamos por algunos factores internos que hacen que no puedan desarrollar de manera adecuada su labor y a la vez de satisfacer todas las necesidades de los usuarios, teniendo como causas las siguientes:

- Personal de enfermería limitado: En el año 2020 se realizó la Rendición de Cuenta por la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El director provincial, Paul Mosquera, notificó que hay más de 62.000 personas afiliadas, y la directora administrativa, Ana Arévalo, comunicó, que atendieron aproximadamente 53000 usuarios en emergencias y tuvieron 3000 egresos hospitalarios (12), resaltando que existe una gran población para el poco número de personal de enfermería, a veces hay dos enfermeras por turno, pero en ocasiones es una enfermera y una auxiliar de enfermería, en base a la observación de los horarios de trabajo.
- Falta de contratación: En la institución la última contratación de personal de enfermería fue para la emergencia del COVID-19 que, gracias a la Ley Humanitaria, obtuvieron nombramientos definitivos. A pesar de que existen profesionales de enfermería en la ciudad sin trabajo, la institución no ha contratado más personal; unos enfermeros manifiestan que también es debido a que exigen por lo menos 2 años de

experiencia laboral, mientras que en la provincia hay muchos licenciados jóvenes y recién graduados, no brindándoles una oportunidad para ejercer.

- Plazas de trabajo no disponible: Pese a que exista la necesidad de contratar personal para satisfacer las necesidades de los usuarios, no hay plazas de trabajos disponible en el IESS-Esmeraldas, mientras que en este mismo año el IESS realizó una convocatoria para 400 vacantes que serán distribuidos en las provincias de Pichincha, Azuay y Guayas, con el objetivo de atender con mayor celeridad a la demanda de pacientes, fortalecer la atención y servicio (13). Dando a entender, que en la provincia de Esmeraldas no se necesitan profesionales de la salud, aun cuando se ha presentado varias quejas por parte de los pacientes por la demora en su atención.
- Malas condiciones disponible: Para que un buen profesional de enfermería realice una excelente labor necesita de un ambiente adecuado, que la institución les brinde las herramientas para que ellos puedan cumplir con las exigencias de ésta misma, pero el personal de enfermería del IESS expresa que no se encuentran en una infraestructura apropiada para la alta demanda de paciente, recalcado que es la única institución hospitalaria que abarca todas las personas aseguradas de la provincia. En esta ciudad costera se maneja con temperaturas mayores a 25°C, no cuentan con aire acondicionado en todas las áreas por lo que se ponen incómodo a los pacientes y trabajadores, así mismo no hay lavados de manos suficientes y algunos de ellos están dañados, por ende, no se practica de manera correcta el lavado de manos en sus cinco momentos.
- Equipos de salud antiguos y dañados: Las malas condiciones de los equipos de salud, hace que no se dé una atención óptima y responder de manera rápida a las necesidades de cada usuario. Los trabajadores expresaron que tienen equipos en esas condiciones como el glucómetro, tensiómetro, coches de paro, curación, de medicación, entre otros. Además, que no cuentan con todos los insumos y medicinas, que en ocasiones toca mandar al paciente o familiar a comprar.
- Recursos económicos insuficientes: En estos últimos años ha disminuido la cantidad de afiliados, debido a que algunos se encuentran sin trabajo, además al no contar en la institución con ciertos médicos especialistas y otras áreas hospitalarias, les toca transferir a sus pacientes a instituciones públicas, por lo que tiene la obligación el IESS de pagar los montos generados por la atención hacia su usuario asegurado

enviado a una institución de salud externa, generando de esta manera que no haya un crecimiento económico.

- Constante rotación del personal: Otras de las causas de las quejas y reclamos del personal de enfermería, es la constante rotación de ellos por diferentes áreas, trabajan un mes y al siguiente mes le vuelven a cambiar de área, por lo que deben buscar técnicas de adaptación rápida, conocer las ubicaciones físicas de los insumos y equipos, desarrollar estrategias para realizar el trabajo de manera más rápida, conocer sus nuevos compañeros y la forma de laborar de ellos; pero lo que más les molesta es que mueven o cambian al mismo personal.
- Preferencia laboral: Aspecto constante de la insatisfacción de los trabajadores, se quejan porque ven que los enfermeros “amigos” de los jefes, no les exigen tantos como a ellos, así mismo no los mueven de áreas para cubrir las necesidades del hospital.
- Incumplimiento de normas: A pesar de que existen varias quejas y se informan a los jefes correspondientes, éstos no toman cartas en el asunto, existen compañeros que son impuntuales con el horario, piden constantes permisos, y a veces faltan a los turnos tratando de justificarlos con certificados médicos particulares, dejan de esta manera al compañero enfermero encargado del área con apoyo de un auxiliar de enfermería.

Todas las causas mencionadas anteriormente, conllevan a los siguientes efectos:

- Recargo de funciones: Al atender más de 15 pacientes al día, cubrir turnos de compañeros, y al hacer jornadas de 12 horas, terminan cansados, porque tratan de cumplir con todas sus funciones y de cubrir las necesidades de los pacientes.
- Síndrome Burnout: Hace referencia al estrés y desgato laboral, que es acompañado por síntomas como cefalea, náuseas e insomnio, haciendo constar la falta de seguridad laboral.
- Retraso en la atención: Algunos profesionales se sienten preocupados porque creen que no pueden dar todo de sí, que no cumplen con las competencias de su profesión, como generar planes de cuidado adecuados, ya que están limitados por las condiciones laborales y hace que se atrase la atención hacia los pacientes, de esta manera puede que los signos y síntomas de ellos empeoren.
- Insatisfacción de usuarios: Se crea una insatisfacción tanto para los usuarios externos como internos, ya que los pacientes y familiares creen que el enfermero no está en las

capacidades de satisfacer sus necesidades de salud, aunque los licenciados traten de explicar la situación de la institución por la escasez de insumos y equipos médicos, igual reciben gritos, insultos y quejas.

- **Desmotivación laboral:** Es un problema severo en las instituciones, un empleado desmotivado no estará comprometido, no querrá esforzarse por la empresa, por sus colegas ni por lograr los objetivos. Al haber desmotivación, puede bajar la productividad, ya que un trabajador así solo se limitará a realizar sus funciones.
- **Conflicto en el personal de trabajo:** Al no existir una buena relación entre los compañeros, no habrá un buen desarrollo laboral, recordando que para mejorar la salud del paciente se necesita de un equipo, no solo de un profesional; por lo que es muy importante dejar a un lado los problemas personales y apoyarse del uno al otro. Al no controlar las emociones, comienzan a decirse indirectas entre el personal y también dar llamados de atención o corregir alguna práctica en presencia del paciente-familiar, ocasionando molestia al otro compañero.
- **Disminución de calidad de atención:** Al producirse quejas y reclamos por parte del personal de enfermería por diferentes factores que no permiten laborar de manera correcta, ocasiona la disminución en la calidad de atención hacia los usuarios, dado a que los enfermeros son los que proporcionan la mayor parte del cuidado de los pacientes, de una manera más personalizada y humanística, haciendo su estancia más agradable en el hospital.

### **Justificación**

El liderazgo es parte fundamental en el personal de enfermería para consolidar los objetivos de la organización con los del grupo, en busca de mejorar la gestión de la profesión y el alcance de la atención en salud adecuada y eficiente. También cabe resaltar que es una ciencia que interactúa con muchas más, lo que requiere que el enfermero sea participativo y tenga la idoneidad de tener interrelación con las demás competencias profesionales (14).

Por ende, se considera que el enfermero está vinculado con el liderazgo ya que se requiere elaboración de planes de cuidado, el desarrollo de análisis crítico, identificación de problemas, toma de decisiones y nominación de roles. Por eso no hay dudas al respecto de que ser enfermero va estrechamente ligado a ser un líder, cuando se ejerce la profesión se debe coordinar y administrar un equipo, asignando tareas y funciones, lo que dará una influencia en el equipo interdisciplinario (14).

Dado el valor del liderazgo para el progreso profesional y el impacto que este puede llegar a tener en la organización, la atención en salud y de enfermería, “es fundamental que cada vez más profesionales enfermeros tengan las competencias para ejercer liderazgo en los diferentes ámbitos y que cuenten con la capacidad de hacer contribuciones no solamente a nivel operativo y táctico, sino a nivel estratégico” (14).

Debido al valioso papel del liderazgo en enfermería, surgió la necesidad de realizar una investigación sobre este tema en hospital básico Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el área de emergencia y hospitalización, ya que se han presentado varias quejas de usuarios internos y externos sobre la labor de los líderes y enfermeros.

El presente trabajo ayudó a mejorar el rendimiento profesional, constituyó un aporte significativo para el cambio y perspectiva de la enfermería, con la creación de un manual de liderazgo en enfermería, aplicación de instrumentos dinámicos y operativo, con el fin de mantener un equipo motivado que se adapte a los cambios de los sistemas sanitarios y a las necesidades de la población, lo que permitió al liderazgo aumentar la calidad de los cuidados al usuario externo e interno.

Además, se estableció mecanismos de cambio que facilitan mantener en el equipo la comunicación, coordinación, confianza, compromiso y competitividad, y de esta forma lograr resultados favorables en el mejoramiento del desempeño enfermero y de cumplir con los objetivos institucionales, misión, visión y también con las metas personales-profesionales.

El aporte teórico, permitió ampliar los conocimientos sobre los estilos de liderazgo en enfermería, ya que se presentó información sistematizada, profunda y actualizada de ambas variables en estudio.

También tuvo un aporte práctico porque los resultados del estudio ayudaron a crear una mayor conciencia en los profesionales de enfermería, que es el grupo con mayor contacto asistencial con el usuario y es quien refleja el compromiso institucional.

Además, dejó un aporte social, que permitió mejorar a identificar el tipo de liderazgo del personal de enfermería, se implantó una mejora continua en la institución que, al mostrar sus cambios con resultados positivos, éste será ejemplo a seguir para las demás instituciones hospitalarias. Asimismo, a partir de ello se pueden plantear otras investigaciones, de tipo experimental o no experimental.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Analizar el liderazgo empleado por el personal de enfermería del Hospital Básico Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los tipos de liderazgos empleados en enfermería.
- Conocer el nivel de satisfacción del personal de enfermería en cuanto a la gestión de su líder
- Identificar factores que intervienen en la labor administrativa

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Bases teóricas científicas

El término “líder” se lo ha utilizado desde 1300, pero se lo ha estudiado aproximadamente hace 70 años; gracias al estudio se ha considerado al liderazgo como una variable esencial en el funcionamiento de instituciones u organizaciones de manera positiva, encaminada a un buen crecimiento y desarrollo (15).

Existen varias definiciones sobre el liderazgo, pero todos están entrelazados, para la OMS “el liderazgo se refiere a los comportamientos y acciones que toma el líder para inspirar, convencer o impulsar al personal y a la organización hacia el logro de la visión” (16).

El ser humano debe interactuar con los demás para poderse ayudar en crecer y lograr sus objetivos, por lo que de ahí surge la necesidad de trabajar en equipo. La enfermería es una profesión colectiva, que se requiere de un trabajo en equipo para poder brindar un mejor cuidado a los pacientes.

En el ámbito de enfermería, el liderazgo es calificado como el proceso que fomenta mejorar las condiciones de vida y salud de la población; además de lograr los objetivos asistenciales propios de la profesión, y el alcance de las metas propuestas en los servicios de salud, por ende, es considerado un proceso que beneficia al desarrollo profesional, organizacional y social. Debido a la importancia del liderazgo en promover un desarrollo positivo en el campo enfermo, es fundamental que los profesionales de enfermería se encuentren en un nivel de competencia adecuado, además de tener el título de postgrado o de cuarto nivel para poder ejercer sus respectivos cargos de manera legal y óptima. En la actualidad, las instituciones de salud requieren un perfil profesional, de calidad, productivo y competente (17).

Por lo que es necesario, en el proceso universitario, las autoridades y docentes fomenten el liderazgo en los futuros profesionales de enfermería, enseñándoles técnicas y estrategias fundamentadas para lograr sus objetivos como líderes, además que los conocimientos impartidos sean claros, contextualizados y actualizados. En general, se considera que la persona nace con cualidades de líder, es decir que es innato y adquirido, desde el punto de vista de enfermería, el profesional nace con aquella cualidad y a la vez se va desarrollando con los años de experiencia. Según los estudios, el liderazgo está

constituido por varios componentes, teniendo como primer lugar o prioridad la actitud y valores, ocupando el segundo lugar las habilidades y capacidades; y en último lugar el componente de conocimientos (17).

En el componente de actitudes y valores se resalta la responsabilidad, el compromiso, integridad, la iniciativa y la seguridad en sí mismo. En cambio, en el componente de habilidades y técnicas se destacan la comunicación efectiva, la capacidad de gestión, el trabajo en equipo, realización competente del trabajo y la toma de decisiones estratégicas. Por su parte, los conocimientos de porcentaje mayor hace referencia al conocimiento de la tarea y al conocimiento de sí mismo, en segundo punto, los relacionados al entorno, los seguidores y a la organización. Mientras que, en el último componente, está como prioridad los conocimientos científicos, técnicos y de gestión. Los factores situacionales no permiten desarrollar el campo de liderazgo en enfermería, algunos de esos factores es el clima laboral difícil, sobrecarga laboral, ambigüedad del ejercicio, ausencia de organizaciones, falta de cohesión profesional y supremacía médica (17).

Para poder analizar el liderazgo de una persona o jefe de un área, se necesita de un tipo, entre ellos están:

- **Tipos de liderazgo de Daniel Goleman:** En su artículo Leadership That Gets Results de la revista Harvard Business Review, D. realizó un estudio con una una muestra de 3.871, concluyó que los estilos son situacionales, es decir, no es recomendable que el líder trabaje con solo un estilo de liderazgo, puede adaptarse a los cambios de la institución. Por lo que para él existen seis estilos de liderazgo (18):

-Liderazgo coercitivo: El líder toma decisiones sin consultar a los miembros del equipo y espera que sean cumplidas sin cuestionamiento. Ordenar, controlar, imponer, limitar la creatividad del equipo. Teniendo una efectividad de 15/100 (18).

-Liderazgo autoritario: El líder establece los objetivos y la visión de la empresa, pero brinda al equipo la libertad de realizar la planificación para que éstos sean logrados. Supervisa el avance y retroalimenta para recodar al equipo su propósito. Fija metas, delega responsabilidades, monitorea el progreso. Efectividad: 51/100 (18)

-Liderazgo afiliativo: El líder enfatiza la importancia de crear relaciones positivas y constructivas entre los miembros del equipo. Se enfoca en el bienestar emocional y la

satisfacción de los miembros del equipo. Crea conexiones personales, escucha, apoya. Efectividad: 67/100 (18).

-Liderazgo democrático: El líder hace partícipe al equipo en la toma de decisiones. Se alienta a los miembros del equipo a aportar ideas y perspectivas. Pedir opinión, crear ambiente participativo, discutir en equipo. Efectividad: 76/100 (18).

-Liderazgo orientado a resultados; El líder establece objetivos desafiantes y se enfoca en alcanzarlos de manera eficiente y efectiva. Establece objetivos desafiantes, monitorear el progreso, incentiva el logro. Efectividad: 85/100 (18).

-Liderazgo de coaching: El líder se centra en el desarrollo tanto profesional como personal de sus compañeros, retroalimentándolos y apoyándolos para un mejor desempeño. Proporciona feedback, guiar el desarrollo, motivar el aprendizaje. Efectividad: 90/100 (18).

- **Liderazgo Situacional, creado por Paul Hersey y Ken Blanchard:** Para ellos el tipo de liderazgo varía de acuerdo a la madurez del jefe, teniendo presente los indicadores de competencia (experiencia laboral, habilidades analíticas, desempeño previo, entre otros.) y los indicadores de actitud (honestidad, iniciativa, flexibilidad, etc.) (19). Por lo cual, definieron cuatro estilos de liderazgo:

-El líder controla: Determina los objetivos, distribuye las tareas de acuerdo a las capacidades, ya que los miembros del equipo tienen un alto nivel de motivación, pero bajo su nivel de competencia es bajo por la poca experiencia y falta de conocimientos (19).

-El líder supervisa: El líder “ayuda a los miembros del equipo para que desarrollen los conocimientos y habilidades relacionadas con sus funciones, redefine las metas, se mantiene receptivo para reconocer las dificultades y anima a establecer relaciones de participación y cohesión” (19).

-El líder asesora: “El líder va cediendo el control sobre las decisiones y fomenta la participación y la responsabilidad entre los miembros. Éstos han conseguido una mayor adaptación a las situaciones y una adecuada integración” (19).

-El líder delega: El líder reconoce la responsabilidad y compromiso de su equipo, por lo que no es tan controlador, sino que prefiere delegar ciertas funciones para mejorar las capacidades de los miembros, conllevando a un éxito institucional. (19).

- **Tipos de liderazgo según Max Weber:** El autor dividió en tres tipos el liderazgo que van desde el más cómodo y el más comprensivo. El líder debe tener presente que su objetivo es mejorar el equipo tomando en cuenta sus necesidades y de la empresa (20).

-El líder carismático: “Es aquel al que sus seguidores le atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros, es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas, de manera que un proyecto o la organización entera podrían colapsar el día que el líder abandone su equipo” (20).

-El líder tradicional: “Es aquel que hereda el poder ya sea por costumbre o por jerarquía, por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones” (20).

-El líder legal: Es el líder elegido de manera democráticos o ascendido por reglamentos institucionales. Este tipo de liderazgo es más utilizado en empresas de campo político o privadas, en el cual las decisiones están se basan por un sistema de normas (20).

Por otra parte, los líderes de enfermería son los encargados de supervisar el cambio y el crecimiento del área o institución, de establecer metas, planificar, controlar y está para dar soluciones a los conflictos y el control de calidad (21). Además, no debe establecer las tareas de manera aleatoria, sino de acuerdo a las capacidades del trabajador, se logrará grupo sea eficaz.

Un buen jefe de enfermería se enfocará en lograr un desarrollo personal y profesional de los trabajadores, no solo debe evaluar las necesidades de su área y buscar soluciones, de reconocer el compromiso, eficacia y eficiencia de los objetivos laborales alcanzados.

Uno de los deberes de los administradores, es brindar capacitaciones a los miembros de su equipo laboral, crear los horarios accesibles, supervisar directamente, asegurar el cumplimiento de las leyes y regulaciones, establecer medidas de mejora de calidad, realizar tareas para garantizar la eficiencia y por último evaluar el trabajo del personal (22).

“La situación de crisis actual en el sector sanitario, se pone de manifiesto la necesidad de un liderazgo orientador, que dote de una nueva visión a largo plazo y en el que la dirección del hospital (líderes), ofrezcan pautas claras de actuación para el personal, con una motivación más directa y activa por parte de sus responsables” (22).

Los líderes deben generar una confianza con sus compañeros para que haya un liderazgo efectivo; por ello deben ser justos, sinceros, transparentes y consecuentes. Así, los valores universales (coherencia, honestidad, benevolencia) relacionados al liderazgo, promoverán la confianza en el mismo (22).

Las enfermeras jefas resaltan al liderazgo como el dominio personal, con efectividad interpersonal, vinculada a la gestión financiera y de recursos humanos. Por lo que las “habilidades de gestión y liderazgo deben tener conocimientos sólidos y experiencia. Asimismo, la concepción de gestión y liderazgo ocupa un lugar complementario al rol de cuidado que tiene la enfermera/o” (22).

Dentro de la administración de los servicios de enfermería también se abarca un aspecto muy importante, la satisfacción del personal enfermo en cuanto a la gestión de su líder. El nivel de satisfacción permite evaluar el grado de contentamiento que tiene el trabajador con las funciones de la institución, se dividen en tres niveles:

- Nivel alto: en el que la persona siente total satisfacción por el servicio recibido.
- Nivel medio: es un indicador de satisfacción media o poca satisfacción con el servicio recibido.
- Nivel bajo: el usuario o persona particular está totalmente insatisfecho con el servicio recibido dentro de la institución (23).

Existen muchas formas para poder el grado de cumplimiento que tiene el líder dentro de un servicio, es importante destacar que esta tarea a cargo de los demás miembros del equipo, donde sus observaciones deben ser sinceras y totalmente objetivas. Así se puede definir si el profesional a cargo de un servicio es un buen o mal líder, y si está haciendo o no un buen trabajo. A continuación, se detallan los indicadores a tomar en cuenta:

- Bajo: no cumple a cabalidad las tareas encomendadas, el trato con el usuario es paupérrimo.
- Medio: cumple con las tareas asignadas, pero el trato con el usuario no es satisfactorio.

- Alto: cumple sus tareas asignadas de manera excelente, siempre está a tiempo, el trato al usuario es de calidad (23).

Además, existen factores que afectan a la administración del líder de enfermería, permitiendo que no pueda lograr con todos los objetivos. Para el psicólogo que el ser humano debe satisfacer necesidades que corresponden a las dos naturalezas a las que debe responder:

- Naturaleza animal: “Lleva al ser humano a evitar el daño y se centra en necesidades fisiológicas (sobrevivencia, hambre, sueño, deseo, entre otros)” (24).

- Naturaleza de ser humano: “Lleva a la persona a buscar su realización, crecimiento psicológico (aceptación social, autorrealización, formación de familia, entre otras)” (24).

Por lo que creó la Teoría de los dos factores:

- Factores de higiene: “Corresponde al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. los definen como extrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores como pago y seguridad laboral; se les llama de higiene, porque son las condiciones mínimas indispensables” (24).

- Factores motivadores: Relacionados “con la tarea en sí, cuya ausencia no provoca insatisfacción, pero cuya presencia puede llevar a un estado superior, una persona plena, realizada, motivada para realizar las tareas. Señala que son intrínsecos al trabajo mismo e incluyen factores tales como el logro y el reconocimiento” (24).

Siendo así, los factores extrínsecos “deben ser provistos como lo mínimo indispensable para realizar su trabajo, lo cual aportará cierto grado de beneficio para el trabajador, pero hasta cierto punto, los esfuerzos para promover la productividad deben enfocarse en los factores intrínsecos del trabajo” (24).

## **1.2 Antecedentes**

En Perú, Chipa M G y Choque R Z para su disertación de tesis de la Universidad Peruana Unión, realizaron una investigación titulada “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017”; de tipo no experimental de corte transversal descriptivo correlacional, en la que trabajaron con una población de 43 profesionales de enfermería, basándose en la teoría de Liderazgo de Bass (1985); utilizaron como instrumento para la obtención de datos fue el Cuestionario de

estilos de Liderazgo (CELID – A) que consta de 34 ítems, mientras que para medir la satisfacción laboral fue elaborado por Sonia Palma Carrillo, presenta confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0.79, consta de 36 ítems. Los resultados muestran que no existe asociación entre los estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal de enfermería según la prueba estadística Tau-b de Kendall esta relación no viene a ser significativa un nivel mayor de 5%, los resultados entre estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral demuestra que si existe relación positiva débil representada por  $r=468$ , ( $p < 0.000$ ), y estilo de liderazgo evitador y satisfacción laboral presenta relación positiva débil representada  $r=328$ , ( $p < 0.024$ ) y por último el estilo de liderazgo transaccional y satisfacción laboral demuestra que si existe relación positiva débil presenta  $r=378$ , ( $p < 0.004$ ) (25).

En el año 2019, Alcántara M J, estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo-Perú, ejecutó un estudio denominado “Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca”, que tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, transversal, teniendo como referencias teóricas más importantes a Abraham Maslow y Chiavenato. Trabajó con una población y muestra de 70 personas, recolectó datos mediante el Cuestionario de liderazgo y motivación que fue validado por juicio de expertos y aplicado una prueba piloto, que obtuvo una confiabilidad de 0.85%. Para el análisis de los datos se utilizó el SPS versión 22. Concluyó que el 41% de las enfermeras supervisoras tienen un estilo de liderazgo autónomo al tomar decisiones, el 37% un liderazgo de tipo autocrático, el 36% tiene un estilo de comunicación asertiva. Referente a la motivación el 38% de los enfermeros indican que se ofrecen las buenas condiciones de trabajo como factor extrínseco para su motivación y el 24% indicó que se ofrece progreso profesional como factor intrínseco para su motivación (26).

Huertas C E, para su trabajo de grado como licenciado en enfermería en Colombia del año 2022, llevó a cabo una revisión integrativa de literatura, en la que tituló “Liderazgo del profesional de enfermería en el área asistencial”. Realizó una búsqueda en Scielo, Scencedirect, Scopus, Clinicalkey y Google scholar, en la que tuvo como resultado 20 artículos relacionados al tema. Tuvo como conclusión, que el liderazgo en el profesional de enfermería en el área asistencial es de vital importancia para la consecución de las metas estipulas y la calidad del cuidado que se le brinda a los pacientes, la organización del servicio o área donde el profesional se encuentre desempeñando sus funciones y el

estilo de liderazgo que aplique y puede encontrarse definido desde varias perspectivas y puntos de vista. El liderazgo en enfermería visto desde un enfoque asistencial ha existido desde hace mucho tiempo, sin embargo, este depende de las condiciones del lugar o sitio de trabajo, la estructura del sistema de salud y políticas gubernamentales que lo rigen. Además, depende de cada uno de los profesionales ya que el liderazgo también se presenta como un componente natural de las personas (14).

En Ecuador, la estudiante Melanye Roos Garzón Alemán de la Universidad Técnica del Norte, para su trabajo de grado como licenciada en enfermería, hizo una investigación titulada “Percepción de liderazgo en los profesionales de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ibarra 2019”. Fue un estudio mixto cualitativo y cuantitativo, no experimental, descriptivo y de corte transversal. Para determinar la percepción de liderazgo, contó con la participación de 84 enfermeros, donde se le aplicó una encuesta conformada por 21 preguntas divididas en dos secciones: la primera enfocada a recopilar los datos sociodemográficos de la población y la segunda destinada a los estilos de liderazgo; y una entrevista abierta a informantes claves. Como resultados se obtuvo en cuanto a los tipos de liderazgo, que la mayor parte de los enfermeros consideraron que tiene un líder democrático, ya que es caracterizado por hacer partícipe a su equipo de trabajo en toma de decisiones y actividades. También se pudo “evidenciar que en servicios de mayor demanda de pacientes y presión laboral, los enfermeros percibieron a su líder como autoritaria, y finalmente observó que en dos servicios el personal enfermero percibió a su líder como liberal, es decir que el líder no tiene iniciativas en el grupo” (27).

En el 2020, realizaron un estudio llamado “Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General Docente de Calderón”, elaborado por la estudiante de enfermería de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) Sede Quito previo a su titulación, Lisseth Shamilex Espinoza Flores y Jhoanna Elizabeth Paredes Chilig. Estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-transversal, para la recolección de datos utilizaron dos instrumentos: uno enfocado a conocer los factores sociodemográficos, y el otro llamado Cuestionario S20/23, encaminado a conocer la satisfacción del personal de acuerdo a 5 factores (ambiente físico, supervisión, satisfacción intrínseca, participación y prestaciones), dividido en 23 ítems basada en la calificación de la escala de Likert. Los resultados demostraron que el 80,11% de satisfacción, siendo la capacidad de decidir un factor determinante en los aspectos de su trabajo. Las principales satisfacciones del personal de enfermería que influyen en la productividad de los mismos se asocia a los

factores intrínsecos, es decir, la generada por las oportunidades de desarrollarse, cumplimiento de sus funciones, alcanzar sus objetivos; los factores extrínsecos, se presentaron en menor escala, lo cual comprende aspectos como horarios, carga de funciones, tipo de contrato. Concluyendo que un gran número de licenciados en enfermería se encuentran satisfechos con su entorno laboral (28).

En la PUCE Sede Esmeraldas, la estudiante Carla Carolina Jaén Olaya, elaboró una investigación sobre el “Rol de las/los líderes de enfermería en el Centro de Salud Tipo C Las Palmas de Esmeraldas”, 2021. El estudio empleado tuvo enfocado en métodos de análisis cuantitativos y cualitativos donde se utilizaron técnicas de investigación como las encuestas, entrevistas y la observación de las actividades dirigidas al personal de enfermería en el centro de salud. Observó que con el pasar del tiempo, los líderes de enfermería al sentirse brumado por las distintas actividades asignadas, disminuye el hincapié en las capacidades de motivación para los enfermeros que permanecen a su cargo, donde de forma indirecta perjudica a la atención de los usuarios o pacientes que son el motivo de la vocación del enfermero. Los resultados de los instrumentos aplicados dieron a conocer que el “nivel de motivación alta en grupo laboral es del 18.18% y el nivel medio con el 68.18% en el cual demuestra la falta de gestión en cuanto a la motivación del personal para la realización de las actividades diarias. El nivel de cumplimiento que tienen los líderes de los servicios en el centro de salud tipo C Las Palmas, en relación al control de la asistencia es medio” (23).

No se encontraron estudios realizados con el tema de la investigación, en el hospital básico Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### **1.3 Bases legales**

La Ley de Ejercicio Profesional de Enfermeras, es la Ley 57 de acuerdo a la Constitución Ecuatoriana del año 2008. En el artículo 4 dice que “todas las instituciones que brindan servicios de salud tendrán obligatoriamente el número de enfermeras o enfermeros de conformidad con las necesidades institucionales y lo establecido por los estándares de atención que para el efecto expide la Organización Mundial de la Salud” (29), por lo que es un deber de los administradores en organizar o distribuir al personal de enfermería de acuerdo a las necesidades presentadas en cada área de enfermería, y de las instituciones de contar con la cantidad de enfermeros según el numero su población.

En la misma ley, el artículo 7 indica las competencias y deberes que deben tener los enfermeros, entre ellos están de ejercer funciones de administración de especialización y siempre y cuando estén conectadas a su campo profesional. Además, los enfermeros pueden dirigir los departamentos y servicios de enfermería a nivel nacional, regional, provincial y local (29).

Es recomendable que los profesionales de enfermería tengan los títulos y experiencia necesaria para poder ejercer un cargo más alto o ser jefes de áreas de enfermería, en el artículo 8 manifiesta que “las instituciones públicas y privadas no se podrán contratar personal de enfermería que no posea los respectivos títulos profesionales para el desempeño de las funciones” (29).

Por otra parte, en Ecuador se busca mejorar las condiciones en que los trabajadores desempeñan sus labores, siendo éste un derecho establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP en el artículo 23, literal I: “Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar funciones” (8); con el objetivo de minimizar el riesgo de lesiones en el ejercicio de sus actividades.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGÍA**

#### **2.1. Área de estudio**

El Hospital Básico Esmeraldas Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), correspondiente al segundo nivel de atención de salud, está ubicado en la parte céntrica de la provincia de Esmeraldas-Ecuador, en la calle Colón y Eloy Alfaro entre Rio Guayas y Loja (manzana), cuenta con las áreas de: emergencia, hospitalización, centro quirúrgico, consulta externa 1 y 2, pie diabético, farmacia, laboratorio, rayos x, pero la investigación se centró en el área de emergencia y hospitalización.

En emergencia cuentan con 21 licenciados de enfermería y 5 auxiliares de enfermería, área ubicada en la planta baja del hospital, contando con una puerta hacia el exterior o en la vía pública para el ingreso de pacientes y ambulancias.

Referente al área de hospitalización, ubicada en la 2 planta del edificio principal; se divide en sala de mujeres que posee 12 licenciados y 6 auxiliares, y en sala de varones tiene 14 enfermeros y 5 personal auxiliar.

#### **2.2. Tipo de estudio**

De acuerdo con los objetivos planteados en la investigación, se realizó un estudio mixto (cualitativo y cuantitativo). Tuvo un enfoque descriptivo, ya que se mencionaron las características de los líderes de enfermería en cuanto a liderazgo y conocimientos, además la satisfacción del personal de enfermería sobre la organización y atención. Y por último el estudio fue transversal, porque los instrumentos (entrevistas y encuestas) se aplicaron una sola vez.

#### **2.3. Método**

En el presente estudio se empleó el método empírico y deductivo, que permitieron observar a las diferentes funciones y gestiones de los líderes en enfermería, a su vez se pudo medir la satisfacción de los enfermeros a su cargo.

Todos los datos fueron analizados de manera específica y general en toda la información recopilada y así se elaboró el informe final.

## **Población y muestra**

La población del estudio estuvo conformada por licenciados en enfermería, auxiliares de enfermería y los líderes de las diferentes áreas hospitalarias (emergencia y hospitalización) del Hospital Básico Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Como se demuestra en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** Población de estudio

<b>Área hospitalaria</b>	<b>Licenciados de enfermería</b>	<b>Auxiliares de enfermería</b>	<b>Líderes de enfermería</b>
<b>Emergencia</b>	21	5	1
<b>Sala de mujeres</b>	12	6	1
<b>Sala de varones</b>	14	5	
<b>Líder del personal de enfermería</b>			1
<b>Total</b>	47	16	3
<b>Total de la población</b>		66	

**Fuente:** Entrevista realizada al líder del personal de enfermería

El tipo de muestreo aplicado fue no probabilístico-por cuotas, ya que se refiere a una muestra de población seleccionada determinando sus características. Para la investigación solo se eligió al personal de enfermería de las áreas de emergencia y hospitalización, que de acuerdo a sus características se dividieron en tres grupos: líderes de los servicios, licenciados en enfermería y auxiliares de enfermería. Debido a los criterios de exclusión, la muestra de la población constó de 60 participantes.

## **Criterios de inclusión**

- Personal de enfermería del área de emergencia y hospitalización.
- Autorización y participación de los enfermeros mediante el consentimiento informado.

## **Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que se encuentre en tiempo de vacaciones al momento de realizar la recolección de datos.
- Personal de enfermería que no deseen participar de forma voluntaria en la investigación.

## **2.4 Técnicas e instrumentos**

- **Encuesta:** Dirigida a al personal en enfermería de las áreas hospitalarias mencionadas anteriormente, con el objetivo de conocer su nivel de satisfacción sobre la gestión de su líder. Constó de los siguientes criterios: nivel de satisfacción, participación en la toma de decisiones.

Como instrumento se aplicó cuestionario conformado por 5 preguntas cerradas 1 una abierta y con claridad para que los encuestados no tengan dificultad para responder en un máximo de 10min de manera individual y anónima. Los enfermeros fueron encuestados en sus horas de trabajo: 7:00-19:0 (ANEXO B).

- **Entrevista:** Permitió conocer el tipo de liderazgo que ejerce cada uno de los líderes en enfermería en las distintas áreas en estudio (emergencia y hospitalización) en sus horas laborales (7:00-15:30) con un tiempo aproximado de 15 min por persona.

El instrumento utilizado fue un cuestionario de tipo estructurado, con 4 preguntas cerradas y 5 abiertas las cuales fueron respondidas por los líderes de los servicios. Se incluyó los siguientes criterios: capacitación del personal, relación interpersonal, frecuencia de supervisión, toma de decisiones, opiniones de su personal a cargo, y demás factores que influyen en ejecución del liderazgo. (ANEXO C).

- **Observación:** Se aplicó la guía, enfocada en la organización y gestión de los líderes, que constó de: entorno laboral, las habilidades para ejercer sus trabajo y soluciones o dar respuestas en casos de emergencias, disponibilidad de equipo, instrumentos e insumos necesarios para la debida atención de salud, supervisión por parte del líder, correcto mantenimiento de las instalaciones e infraestructura del servicio (ANEXO D)

## **2.5 Análisis de datos.**

Los resultados cuantitativos obtenidos de las encuestas, se tabularon y se registraron en la herramienta de Microsoft Excel, para la confección de tablas y figuras, datos

expresados en porcentajes. En cambio, los datos cualitativos obtenidos de las entrevistas se describieron en el programa Microsoft Word.

Aquellas herramientas permitieron y facilitaron la comprensión y/o análisis de los datos recolectados de las entrevistas y encuestas, de manera organizada y estructurada.

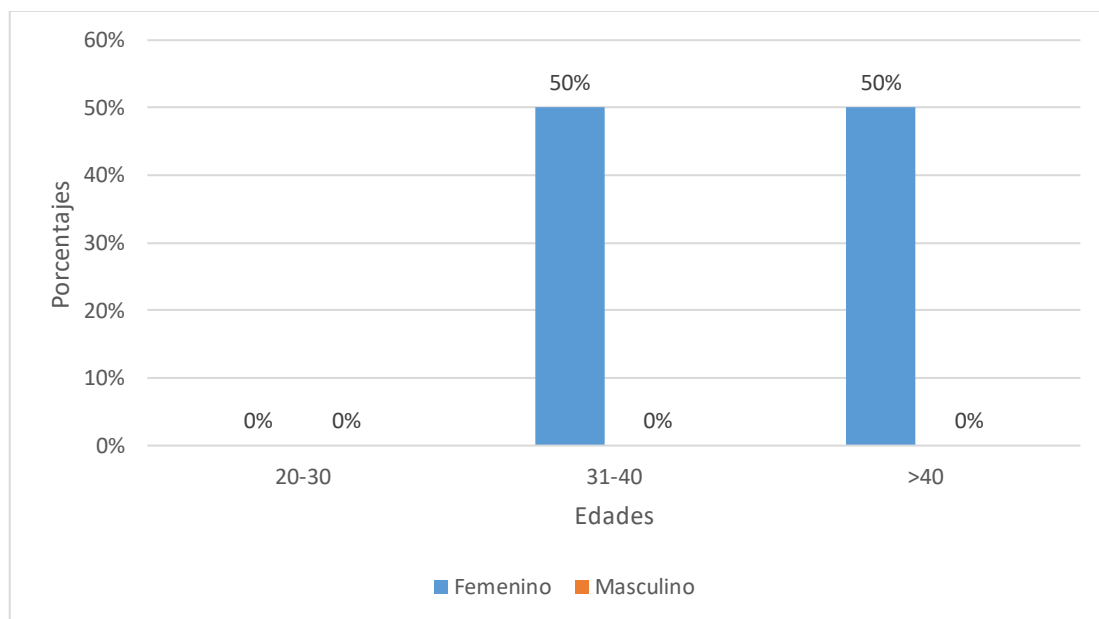
## **2.6 Normas Éticas**

Se les indicó a los jefes respectivos de cada área con anticipación, el tipo de investigación que se va a realizar y con qué finalidad, así mismo a los demás del personal de enfermería. Una vez explicado el propósito del estudio, al momento de realizar las entrevistas y encuestas, se les entregará el Consentimiento Informado (ANEXO E) que deben leer antes su participación en la investigación, autorizando y firmando el debido permiso para poderle realizar las respectivas entrevistas y encuestas. Los datos obtenidos serán confidenciales y utilizados con respeto y responsabilidad.

## CAPÍTULO III

### RESULTADOS

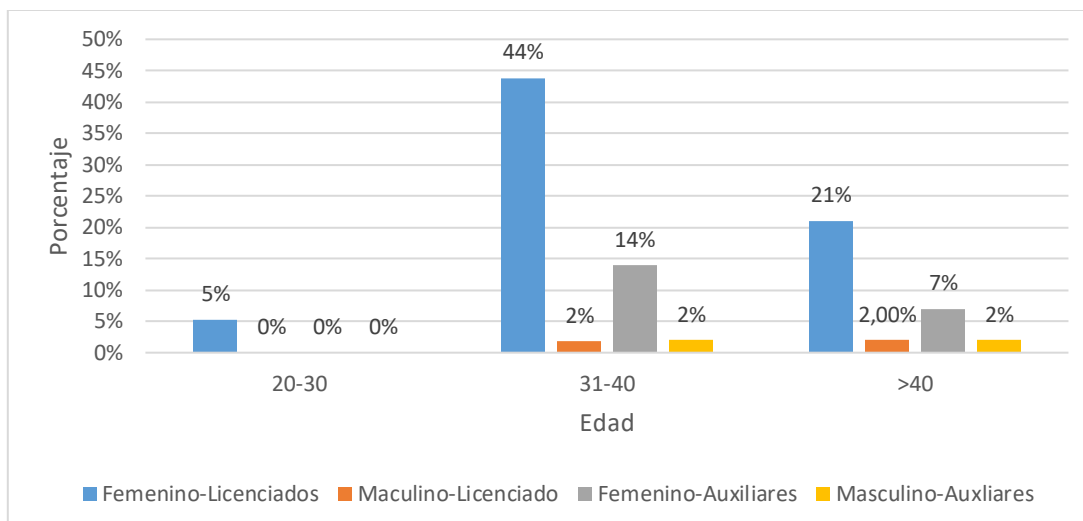
Las diferentes áreas hospitalarias en estudio, están lideradas por mujeres, como se lo puede apreciar en la Figura 1, lo cual no se ratifica con lo dicho por la Organización Mundial de Salud (OMS) en el 2020, que los puestos directivos o de jefes estuvieron ocupados por un alto porcentaje en hombres.



**Figura 1:** Distribución Porcentual del sexo y edad de la Muestra de Líderes en Enfermería

**Fuente:** Encuesta aplicada a Líderes en Enfermería del IESS.

La mayoría del personal de enfermería encuestados fueron mujeres, mientras que un menor porcentaje fueron hombres como se puede observar en la Figura 2, lo cual se corrobora con lo dicho por la Organización Mundial de Salud (OMS) en el 2020, donde se demostró que aproximadamente el 90% todos los profesionales de la enfermería son mujeres. Además se muestra que hay un mayor porcentaje de licenciados entre la edad de 31 a 40 años.



**Figura 2:** Distribución porcentual según edad y sexo de la muestra de personal en enfermería

**Fuente:** Encuesta aplicada al personal de enfermería del IESS

Con relación a los tipos de liderazgo empleados por los licenciados en enfermería (Tabla 2), todos los líderes señalaron que su liderazgo es democrático y burocrático, sin embargo, algunos licenciados y auxiliares de enfermería manifestaron que a veces o nunca les toman en cuenta sus opiniones o les hacen partícipe para la toma de decisiones sobre el área. Además, no hay una buena comunicación, ya que no mencionan con anticipación los cambios o decisiones tomadas sobre las funciones que se realizan en el servicio, por lo que consideran que tienen líderes bajo el estilo burocrático (Tabla 3).

**Tabla 2.** Tipos de liderazgo empleados según los Líderes en Enfermería del IESS

Tipo de liderazgo	Líder	%
<b>Democrático y burocrático</b>	3	100%
<b>Anárquico</b>	0	0%
<b>Autocrático</b>	0	0%
<b>Burocrático</b>		
<b>Total</b>	3	100%

**Fuente:** Encuesta y entrevista aplicados a los líderes de enfermería

**Tabla 3.** Tipos de liderazgo empleados según el personal de enfermería del IESS

<b>Tipo de liderazgo</b>	<b>Personal de enfermería</b>	<b>%</b>
<b>Democrático y burocrático</b>	8	14%
<b>Anárquico</b>	0	0%
<b>Autocrático</b>	40	70%
<b>Burocrático</b>	9	16%
<b>Total</b>	57	100%

**Fuente:** Encuesta y entrevista aplicados al personal de enfermería

Existe una división en cuanto al nivel de satisfacción de los Licenciados en Enfermería sobre la gestión de sus líderes, un 22.8% estuvieron en nivel alto. Muchos enfermeros manifestaron que se sienten medio satisfecho, siendo éste el aspecto con mayor porcentaje 56.1%, ya que hay algunos factores o características de sus líderes que les parecen bien y otras que no, por ende, existe un equilibrio entre lo bueno y lo malo. Y el 21.05 porcentaje de licenciados declararon que estaban bajo satisfechos con el liderazgo, consideran que les falta muchas cualidades para ejercer aquel cargo o puesto. Todo lo mencionado con anterioridad, está representado en la Tabla 4.

**Tabla 4.** Nivel de satisfacción de los Licenciados en Enfermería sobre la gestión de su líder

<b>Nivel de satisfacción</b>	<b>Personal de Enfermería</b>	<b>%</b>
<b>Alto</b>	13	22.8%
<b>Medio</b>	32	56.1%
<b>Bajo</b>	12	21.05%
<b>Total</b>	57	100%

**Fuente:** Encuesta aplicada al personal de enfermería del IESS

Con relación a los factores que intervienen en el liderazgo, todos los líderes enfermeros expresaron que son los factores laborales (Tabla 5), ya que no hay suficientes insumos y medicamentos, por lo que se manda a los pacientes y familiares a comprarlos a los exteriores, las máquinas y equipos de salud no son de alta tecnología e incluso algunos están dañados y sin mantenimiento. Además, la infraestructura del hospital no permite abarcar más pacientes. Asimismo, no existe un departamento u oficina para la líder del servicio donde se pueda concentrar a realizar sus funciones administrativas, en ocasiones les toca ayudar en la atención asistencial. Por lo que los factores personales (actitud, personalidad, problemas familiares) y ambientales (relación interpersonal, normativas de la institución, salario) no intervienen en su labor administrativa.

**Tabla 5.** Factores que intervienen en la labor administrativo

<b>Factores</b>	<b>Lcdo. en Enfermería</b>	<b>%</b>
Personales	0	0%
Ambientales	0	0%
Laborales	3	100%
Total	3	100%

**Fuente:** Encuesta y entrevista a los líderes de enfermería

## CAPÍTULO IV

### DISCUSIÓN

El presente trabajo investigativo permitió analizar el liderazgo empleado por el personal de enfermería del Hospital Básico Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), específicamente del área de emergencia y hospitalización (sala de mujeres y sala de hombres). En base a los instrumentos de recolección de datos aplicados se encontró que el 100% de los líderes en enfermería trabaja bajo un liderazgo democrático y burocrático. Estos datos no coinciden con el estudio realizado por Alcántara Torres Manuela Jacqueline que indica que el estilo de liderazgo autónomo es el que predomina en los líderes de enfermería.

Respecto a la satisfacción del personal de enfermería reflejó que los grados de satisfacción por la gestión de sus líderes es medio satisfecho representado con un 56.1%, seguidamente satisfecho con un 22.8% e insatisfechos con un 21.05%. Datos que coincide en la escala de mayor a menor en cuanto los niveles de satisfacción de la investigación ejecutada por Margot Gardenia Chipa Huallpayunca y Rosmedy Choque Zúniga, el nivel de satisfacción medio representado con un 53.5%, seguido de 37.2% que representa satisfacción laboral de nivel medio; por último 4.7% presentan nivel bajo. Es de importancia que los licenciados en enfermería se encuentren satisfechos con la gestión de sus líderes, ya que de esta manera se reflejará que, si hay una buena organización y administración en el servicio hospitalario, por ende, es esencial que la persona a cargo del servicio cumpla con las características, habilidades y técnicas de un Líder de Enfermería.

En base a los datos obtenidos, el 100% de los Líderes en Enfermería, manifestaron que los factores laborales (extrínsecos) influyen en sus funciones para alcanzar los objetivos del área hospitalaria. Dentro de los factores laborales están: falta de medicamentos e insumos, inadecuada infraestructura, equipos tecnológicos ambiguos y sin mantenimiento. Estos resultados concuerdan con los obtenidos por la estudiante Carla Carolina Jaén Olaya, ya que el 81,92% manifestaron de líderes de enfermería están satisfechos con los factores intrínsecos ya que no influyen en su labor, mientras que los factores extrínsecos afectan de manera directa a la administración y organización de los líderes.

Según los resultados obtenidos de las investigaciones realizados se puede demostrar que no existen muchos estudios previos que tengan relación con la investigación realizada.

La mayoría de las investigaciones se centran en la satisfacción y quejas de los pacientes, mientras que dejan a un lado la labor de los líderes. Considerando que, si hay un buen líder, habrá trabajadores satisfechos que brindarán una mejor atención a los usuarios. Se puede considerar que la presente investigación, refuerza la hipótesis que sostiene que el tipo de liderazgo y/o la administración influye en la satisfacción de los trabajadores.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

- 1 Los tipos de liderazgos que predominan es el democrático y burocrático en los Líderes de Enfermería en el área de emergencia y hospitalización (sala de mujeres y sala de hombres) del Hospital Básico de Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Sin embargo, los enfermeros manifestaron que no son escuchados ni participan en la toma de decisiones de su área laboral, además que sus líderes no cumplen con todas las características y conocimientos para ejercer aquel puesto de trabajo, por lo que demostraron estar medio satisfecho con la gestión del líder y que predomina el liderazgo autocrático.
- 2 Los Líderes de Enfermería indicaron que se esfuerzan cada día para cumplir con su papel de líder, pero hay muchos factores laborales que no le permiten alcanzar todos los objetivos personales e institucionales, que son factores que ellos no pueden modificarlos o eliminarlos, ya dependen directamente de la institución hospitalaria, uno de ellos es la falta de medicamentos e insumos, que en ocasiones ponen en apuros al personal de enfermería para conseguir y de esta manera brindar una mejor atención al paciente.
- 3 Otro factor es la ambigüedad de los equipos, en el entorno de la salud se necesita trabajar de manera rápida y el avance tecnológico permite agilizar el trabajo, aspecto que no hay en el hospital del IESS. También influye la infraestructura de la institución, ya que no permite abarcar todos los usuarios, porque en ocasiones les toca esperar en el patio, asimismo no hay una oficina para la líder del servicio donde puede realizar todas actividades administrativas.
- 4 Los líderes de enfermería no realizan muchas supervisiones de sus áreas encargada, por lo que no tiene tanto contacto con sus compañeros, ya que su medio de información más constantes son el correo, Quipux y el WhatsApp, además por las diferentes funciones que realizan no les alcanza el tiempo para una correcta supervisión.
- 5 La investigación ha permitido identificar las debilidades en el ámbito administrativo del líder del servicio, por lo que la administración o tipo de liderazgo intervienen de

manera directa en la satisfacción de los trabajadores; si la administración es buena así mismo será la satisfacción laboral.

## **CAPÍTULO VI**

### **RECOMENDACIONES**

#### **A las autoridades del Hospital Básica del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social**

- Realizar visitas a las distintas áreas del hospital, ya que de esta manera observarán las necesidades que presentan cada una de ellas, así por brindar y gestionar para las debidas soluciones.
- Reunir al personal líder de los servicios, para escuchar sus pedidos, con la finalidad de mejorar la gestión y administración, conllevando consigo una mejor satisfacción laboral.

#### **A los líderes de enfermería del IESS**

- Hacer participar a los enfermos en la toma de decisiones relacionadas al área hospitalaria, ya que son ellos los que pasan mayor tiempo dentro del área y además conocen los factores que no les permiten desarrollarse, por lo que manifestarán sus inconformidades.
- Autoevaluarse de manera trimestral, permitirá identificar los aspectos en que debe mejorar para como líder, lo que aumentará una mejor relación con sus compañeros y a la vez aumentaría el nivel de satisfacción.
- Evaluar trimestralmente mediante encuestas anónimas a sus compañeros a cargo, para conocer las recomendaciones de los enfermeros para mejorar su liderazgo.
- Supervisar su área hospitalaria, se darán cuenta de cómo labora su personal, si se apoyan uno al otro, si existe conflictos, también de que los equipos, insumos estén bien rotulados y clasificados, y si hace falta en el área para luego realizar el debido procedimiento con la finalidad abastecerlos.
- Brindar capacitaciones cada cuatro meses con temas relacionados a la atención, seguridad, promoción de la salud, uso de equipos, entre otros, para tener un personal capacitado y un alto nivel de competencia.
- Planificar y ejecutar programas de motivación al personal para fomentar su desempeño, por ejemplo, dar reconocimiento por la buena labor, colocar un espacio (cuaderno) donde los pacientes y familiares brinden recomendaciones y felicitaciones por la atención recibida, entre otros.

### **Al personal de enfermería del IESS**

- Participar en todas las actividades dadas por el líder y la institución, como en las capacitaciones, casa abierta, ya que son métodos que ayudarán en el crecimiento teórico y a la vez práctico.
- Ser partícipe de las encuestas anónimas realizada por el líder y contestar con sinceridad manifestando sus incomodidades y recomendaciones para mejorar la gestión de éste.
- Trabajar más equipo, creará una convivencia laboral adecuada, aumentará la productividad, atenderá un poco más rápido y sobre todo mejorará las capacidades y actitudes de cada uno, de esta manera disminuyen los conflictos laborales.

### **A la escuela de enfermería**

- Fomentar el liderazgo en los estudiantes de enfermería, ya que es una habilidad que siempre está presente en el desarrollo profesional, no es necesario ser líder para tener liderazgo.
- Brindar capacitaciones sobre la importancia del liderazgo en enfermería a los hospitales de la provincia, a la vez de abrir cursos para mejorar la gestión de los líderes en el ámbito administrativo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. La importancia estratégica de la inversión nacional en los profesionales de enfermería en la Región de las Américas [Internet]. Washington; 2022. [Consultado el 04 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56055/OPSHSSHR220012\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56055/OPSHSSHR220012_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
2. Aguirre D. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno. Revista Habanera de Ciencias Médicas [Internet]. 2020. [Consultado el 04 de agosto de 2023]; 19 (3). Disponible en: <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3229/2615>
3. Ruberto A. Ecuador todavía no alcanza el número de profesionales de enfermería recomendado por la OMS. 2022 May 16. [Consultado el 04 de agosto de 2023]. En: EDICIÓN MÉDICA [Internet]. ECUADOR: Océano Medicina. Disponible en: <https://ec.oceanomedicina.com/nota/enfermeria/ecuador-todavia-no-alcanza-el-numero-de-profesionales-de-enfermeria-recomendado-por-la-oms/>
4. Isidore C, Yurkevich V. Más de 7.000 enfermeros de Nueva York, "exhaustos y agotados", marchan para protestar [Internet]. CNN. 09 enero de 2023. [Consultado el 04 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://cnnespanol.cnn.com/2023/01/09/huelga-miles-enfermeros-hospitales-nueva-york-fracaso-negociaciones-contratos-trax/>
5. Martinez, A. Los enfermeros se manifiestan este sábado en Madrid para denunciar el "grave abandono" de la sanidad [Internet]. EUROPA PRESS. 15 de junio 2022. [Consultado el 10 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.infosalus.com/actualidad/noticia-enfermeros-manifiestan-sabado-madrid-denunciar-grave-abandono-sanidad-20220615142444.html>
6. Sempértegui B. Escasez de profesionales de enfermería afecta a Ecuador [Internet]. Conexión PUCE. 12 de mayo 2023. [Consultado el 10 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://conexion.puce.edu.ec/escasez-de-profesionales-de-enfermeria-afecta-a-ecuador/>
7. Coloma L. Federación Ecuatoriana de Enfermeras y Enfermeros [Internet]. Quito; 23 de noviembre de 2020. [Consultado el 10 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www7.quito.gob.ec/mdmq\\_Ordenanzas/Administraci%C3%B3n%202019-2023/Comisiones%20del%20Concejo%20Metropolitano/Mesa/2020/2020-11-27/2.-%20Documentos%20Com/6.-](https://www7.quito.gob.ec/mdmq_Ordenanzas/Administraci%C3%B3n%202019-2023/Comisiones%20del%20Concejo%20Metropolitano/Mesa/2020/2020-11-27/2.-%20Documentos%20Com/6.-)

%20Condecoraci%C3%B3n%20Mar%C3%ADa%20Ver%C3%B3nica%20Cordovez/Federaci%C3%B3n%20Ecuatoriana%20de%20Enfermeras%20del%20Ecuador.pdf

8. Noticiero Médico. La Realidad De Las Enfermeras Y Enfermeros En El Ecuador [Internet]. 01 de junio de 2023. [Consultado el 10 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.noticieromedico.com/post/la-realidad-de-las-enfermeras-y-enfermeros-en-el-ecuador>

9. LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, LOSEP [Internet]. Quito; 2010 [Consultado el 10 de agosto de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/2155/1/MANUAL%20VANCOUVER.pdf>

10. Primicias. El Ministerio de Salud tiene un déficit de casi 20.000 profesionales [Internet]; 2023. [Consultado el 10 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/deficit-profesionales-medicos-hospitales-publicos/>

11. La Hora. La lucha de las enfermeras por un mejor reconocimiento [Internet]. Esmeraldas. 17 de mayo de 2022. [Consultado el 13 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.lahora.com.ec/esmeraldas/la-lucha-de-las-enfermeras-por-un-mejor-reconocimiento/>

12. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. IESS Esmeraldas realizó Rendición de Cuentas 2020 de manera virtual [Internet]. 18 de mayo de 2021. [Consultado el 13 de agosto de 2023]. Disponible en: [https://www.iess.gob.ec/en/sala-de-prensa/-/asset\\_publisher/4DHq/content/iess-esmeraldas-realizo-rendicion-de-cuentas-2020-de-manera-virtual/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fen%2Fsala-de-prensa%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_4DHq%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-1%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D3%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_advancedSearch%3Dfalse%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_keywords%3D%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_delta%3D6%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_cur%3D9%26\\_101\\_INSTANCE\\_4DHq\\_andOperator%3Dtrue?mostrarNoticia=1](https://www.iess.gob.ec/en/sala-de-prensa/-/asset_publisher/4DHq/content/iess-esmeraldas-realizo-rendicion-de-cuentas-2020-de-manera-virtual/10174?redirect=https%3A%2F%2Fwww.iess.gob.ec%2Fen%2Fsala-de-prensa%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_4DHq%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-1%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D3%26_101_INSTANCE_4DHq_advancedSearch%3Dfalse%26_101_INSTANCE_4DHq_keywords%3D%26_101_INSTANCE_4DHq_delta%3D6%26_101_INSTANCE_4DHq_cur%3D9%26_101_INSTANCE_4DHq_andOperator%3Dtrue?mostrarNoticia=1)

13. Primicias. El IESS abre 400 vacantes en Pichincha, Guayas y Azuay [Internet]; 2023. [Consultado el 14 de agosto de 2023]. Disponible en:

<https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/iess-vacantes-hospitales-pichincha-guayas-azuay/>

14. Huertas C. LIDERAZGO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL ÁREA ASISTENCIAL REVISIÓN INTEGRATIVA DE LITERATURA [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Bogotá: UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES U.D.C.A; 2022. [Consultado el 14 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/4658/TRABAJO%20DE%20GRADO%20CARLOS%20EDUARDO%20HUERTAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Souza L, Ferreira A, Nunes R. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. Scielo. [Internet]. 2016. [Consultado el 5 de septiembre de 2023]; 12 (30). Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013)

16. Puertas E, Sotelo , Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. Rev Panam Salud Publica. 2020; 44:e124. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>

17. Jiménez G. CONCEPCIONES ACERCA DEL LIDERAZGO DE ENFERMERÍA. Enfermería Global [Internet]; 2016 [Consultado el 10 de septiembre de 2023]; 5 (2: 1-12). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3658/365834731020.pdf>

18. Begoña S. Un líder, ¿Un único estilo de liderazgo? 2022 marzo 13 [Consultado el 12 de septiembre de 2023]. En: LinkedIn [Internet].disponible en: [https://www.mundodeportivo.com/uncomo/educacion/articulo/tipos-de-liderazgos-y-sus-caracteristicas-51791.html#anchor\\_1](https://www.mundodeportivo.com/uncomo/educacion/articulo/tipos-de-liderazgos-y-sus-caracteristicas-51791.html#anchor_1)

19. Munguía D, Fernández J. MODELOS DEL LIDERAZGO[Internet]; 2018 [Consultado el 13 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.coursehero.com/file/145537656/Tarea-2/>

20. Ferrer C. La clasificación de liderazgo según Max Weber está dividida en tres tipos que van desde el más cómodo y el más tenaz y comprensivo, hasta los que son opresivos y tiránicos. [Internet]; 2020 [Consultado el 13 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.salusplay.com/blog/clasificacion-liderazgo-max-weber/>

21. López C. ADMINISTRACIÓN [Internet]; 2023 [Consultado el 13 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://www.gestiopolis.com/administracion/>

22. Ayuso D. Liderazgo enfermero en Gestión Sanitaria [Internet]; 2018 [Consultado el 15 de septiembre de 2023]. Disponible en: <https://www.bitacoraenfermera.org/factores-y-componentes-del-lider-ii/>
23. Jaén C. ROL DE LAS/LOS LÍDERES DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD TIPO C LAS PALMAS DE ESMERALDAS [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Esmeraldas: PUCESE; 20212018 [Consultado el 15 de septiembre de 2023]. Disponible en <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3028/3/Ja%C3%A9n%20Olaya%20Carla%20Carolina.pdf>
24. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Scielo. [Internet]. 2020. [Consultado el 20 de septiembre de 2023]; 19 (30). Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194)
25. Chipa M, Choque R. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de Micro Red Santa Adriana Juliaca – 2017 [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Perú: UUP;2017 [Consultado el 25 de septiembre de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/904/Margot\\_Tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/904/Margot_Tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
26. Alcántara M. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Perú: UV;2019 [Consultado el 25 de septiembre de 2023]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38781/Alc%C3%A1ntara\\_TMJ.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38781/Alc%C3%A1ntara_TMJ.pdf?sequence=1)
27. Garzón M. “PERCEPCIÓN DE LIDERAZGO EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL, IBARRA 2019” [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Ibarra: UTN;2019 [Consultado el 25 de septiembre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9835/2/06%20ENF%201125%20TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf>

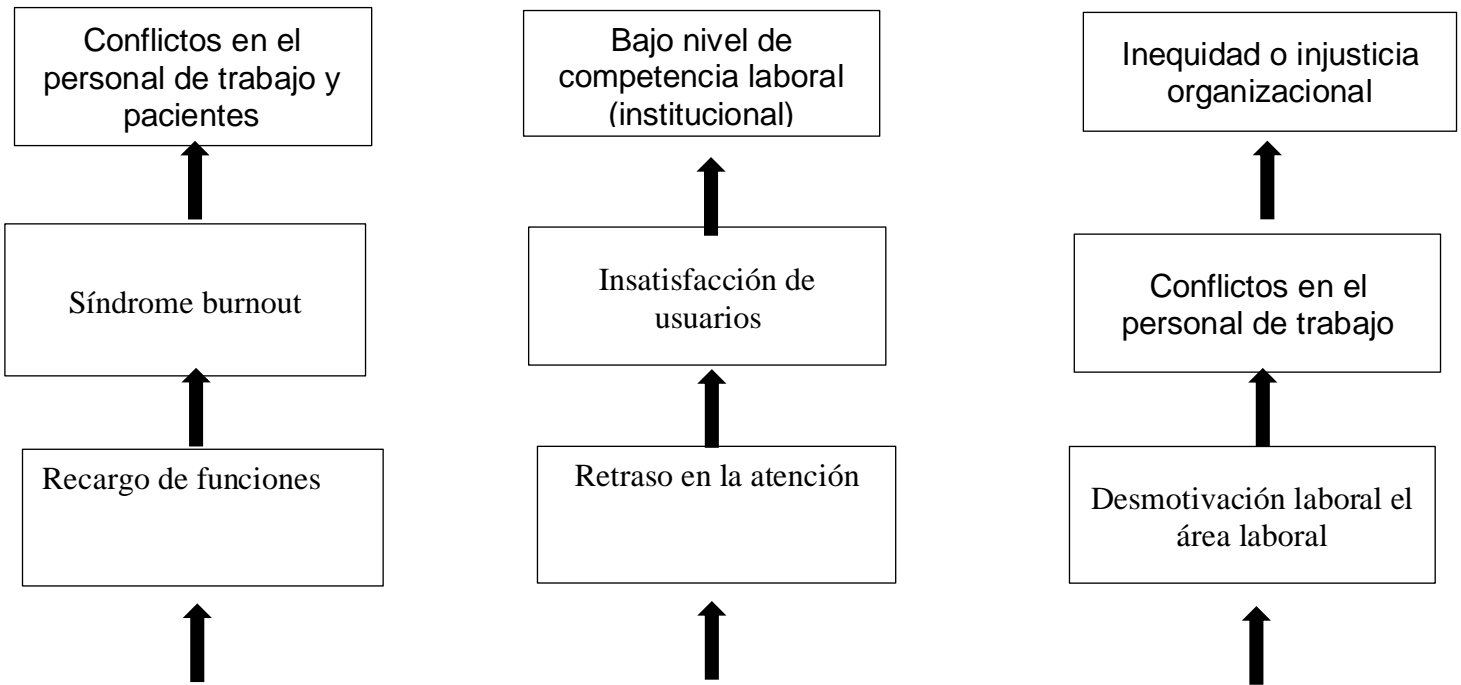
28. Espinoza L, Paredes J. SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL GENERAL DOCENTE DE CALDERÓN [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Quito: PUCESQ;2020 [Consultado el 30 de septiembre de 2023]. Disponible en:

<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/18924/Disertaci%C3%B3n-%20Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n-%20Lisseth%20Espinoza-%20Jhoanna%20Paredes%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

29. Congreso Nacional. Ley 57. Ley de ejercicio profesional de enfermeras

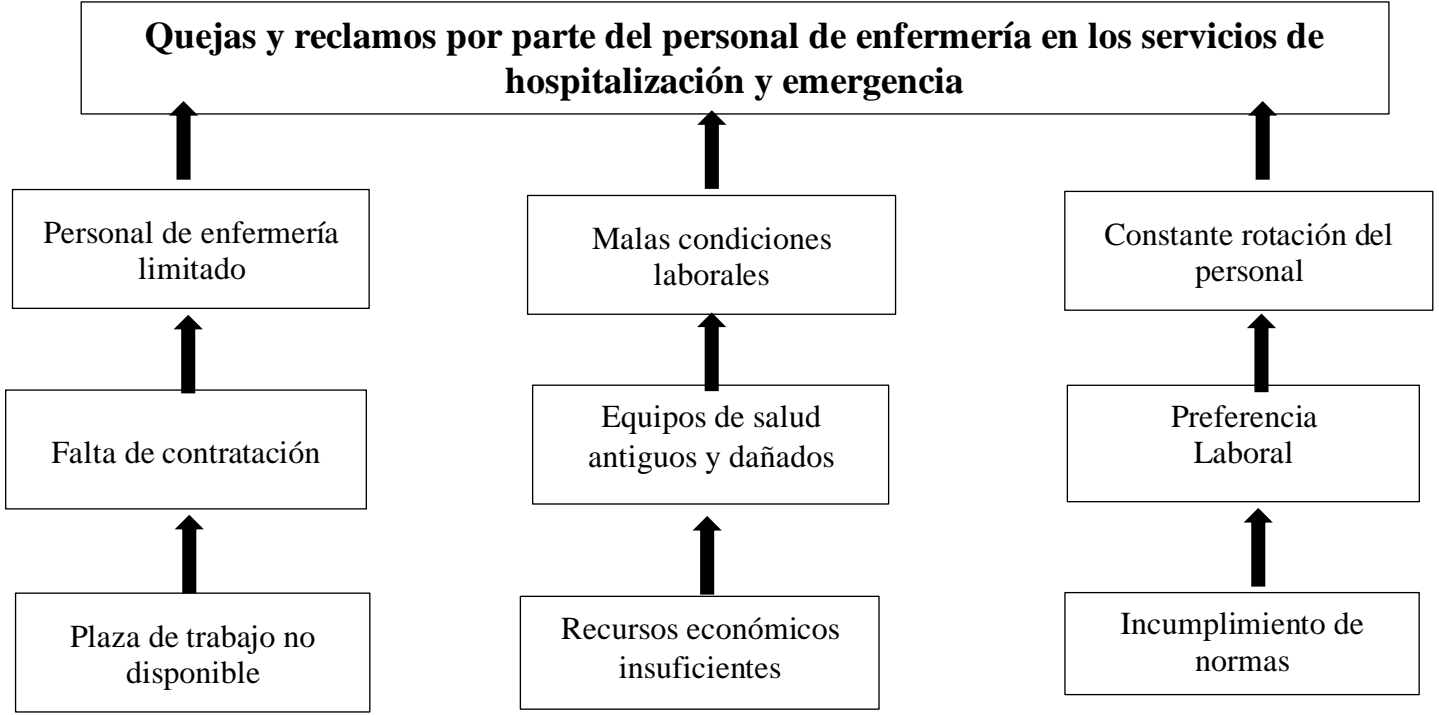
**ANEXO A**

**E  
F  
E  
C  
T  
O  
S**



**PROBLEMA**

**C  
A  
U  
S  
A  
S**





## ANEXO B ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL IESS

La encuesta está dirigida a los Licenciados en Enfermería del IESS, específicamente del área de emergencia y hospitalización (sala de mujeres y hombres). Sus respuestas a esta encuesta, brindará información para desarrollar la tesis de grado titulada "Análisis de liderazgo en el personal de enfermería del Hospital Básico Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social". Por lo que se pide responder con SINCERIDAD a cada una de las preguntas. Muchas gracias por su colaboración.

**Objetivo:** Conocer el nivel de satisfacción de los licenciados en enfermería en cuanto a la gestión de su líder. **Encuesta #:**

### Datos personales

<b>Sexo</b>		<b>Edad</b>		<b>Área hospitalaria</b>	
Femenino	<input type="checkbox"/>	20-30	<input type="checkbox"/>	Emergencia	<input type="checkbox"/>
Masculino	<input type="checkbox"/>	31-40	<input type="checkbox"/>	Sala de mujeres	<input type="checkbox"/>
		<40	<input type="checkbox"/>	Sala de hombres	<input type="checkbox"/>

### Preguntas:

**1 ¿Le gusta cómo están distribuidas sus horas de trabajo?**

Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>	Poco	<input type="checkbox"/>
----	--------------------------	----	--------------------------	------	--------------------------

**2. ¿Cómo considera usted la organización y coordinación de su área laboral?**

Muy buena	<input type="checkbox"/>	Buena	<input type="checkbox"/>	Poco buena	<input type="checkbox"/>	Mala	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	-------	--------------------------	------------	--------------------------	------	--------------------------

**3. ¿Cree usted que el líder de su área, tiene los conocimientos y capacidades necesarias para administrar el servicio?**

Muy de acuerdo	<input type="checkbox"/>	Poco de acuerdo	<input type="checkbox"/>	No de acuerdo	<input type="checkbox"/>
----------------	--------------------------	-----------------	--------------------------	---------------	--------------------------

**4. ¿Qué tipo de liderazgo considera usted que tiene su líder**

Democrático-burocrático	<input type="checkbox"/>	Autocrático	<input type="checkbox"/>	Anárquico	<input type="checkbox"/>	Burocrático	<input type="checkbox"/>
-------------------------	--------------------------	-------------	--------------------------	-----------	--------------------------	-------------	--------------------------

**5. ¿cuál es su nivel de satisfacción en cuanto a la gestión de su líder?**

Alto	<input type="checkbox"/>	Medio	<input type="checkbox"/>	Bajo	<input type="checkbox"/>
------	--------------------------	-------	--------------------------	------	--------------------------

**6. Si usted considera que a su líder le hace falta algunas características, menciónelas. En caso contrario, escriba la palabra NINGUNA.**



### ANEXO C ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS LÍDERES DE ENFERMERÍA

La encuesta está dirigida a Líderes de Enfermería del IESS, específicamente del área de emergencia y hospitalización (sala de mujeres y hombres). Sus respuestas a esta encuesta, brindará información para desarrollar la tesis de grado titulada "Análisis de liderazgo en el personal de enfermería del Hospital Básico Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ". Por lo que se pide responder con SINCERIDAD a cada una de las preguntas. Muchas gracias por su colaboración.

**Objetivos:**

- Identificar los tipos de liderazgos empleados por el personal de enfermería.
- Identificar factores que intervienen en la labor administrativo

**Encuesta #:**

**Datos personales**

<b>Sexo</b>		<b>Edad</b>		<b>Líder de:</b>	
Femenino		20-30		Emergencia	
Masculino		31-40		Líder del servicio	
		<40		Sala de mujeres	
				Sala de hombres	

**Preguntas:**

**1. ¿Le gusta ser líder?**

Sí, mucho		Poco		No me gusta	
-----------	--	------	--	-------------	--

**2. ¿Usted lleva trabajo a casa?**

Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca	
---------	--	--------------	--	---------	--	------------	--	-------	--

**3. ¿Qué tipo de líder se considera? ¿Por qué?**

Democrático		Autocrático		Burocrático		Anárquico	
-------------	--	-------------	--	-------------	--	-----------	--

¿Por qué?

.....

.....

.....

**4 ¿Cuáles son sus características como líder?**

.....

.....

**5. ¿Considera usted que hay buena relación laboral?**

Si		No		Poco	
----	--	----	--	------	--

**6. ¿Cuáles son los factores que no permiten cumplir con los objetivos del área?**

.....  
.....  
.....  
.....

**7. ¿Realiza visitas en toda su área laboral?**

Siempre	<input type="checkbox"/>	Casi siempre	<input type="checkbox"/>	A veces	<input type="checkbox"/>	Casi nunca	<input type="checkbox"/>	Nunca	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	--------------	--------------------------	---------	--------------------------	------------	--------------------------	-------	--------------------------

**8. ¿Cómo solucionan los problemas que se presentan?**

.....  
.....  
.....

**9. ¿Cómo líder, en qué cree usted que debe mejorar?**

.....  
.....  
.....



## ANEXO D

### GUIA DE OBSERVACION A LOS LÍDERES DE ENFERMERIA DEL IESS

Con el objetivo de analizar el liderazgo de enfermería, para garantizar una administración y organización oportuna y eficiente.

Área hospitalaria.....

<b>Características sobre el líder</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
El líder de enfermería atiende oportunamente las necesidades de los enfermeros					
El líder de enfermería proporciona la información necesaria a los enfermeros					
Buena relación laboral					
El líder es democrático					
El líder s burocrático					
El líder capacita a los enfermeros					
El líder tiene buena actitud durante su labor					
El líder realiza reúnnes para escuchar recomendaciones					

<b>Características sobre el área</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Poco</b>
Cada equipo, insumos y departamentos tienen señaléticas			
Carteles que muestren la misión, visión, normas del área			
Manteamiento de los equipos			
Trabajo en equipo			
Personal insuficiente			
El área se encuentra abastecida por insumos materiales			

## ANEXO E



Pontificia Universidad  
Católica del Ecuador

SEDE  
ESMERALDAS

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Fecha: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_

Por medio de este escrito, yo \_\_\_\_\_, con número de identidad \_\_\_\_\_, siendo mayor de edad, acepto participar de manera voluntaria en la tesis titulada “Análisis de liderazgo en el personal administrativo de enfermería del Hospital Básico Esmeraldas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social”, que tiene como finalidad conocer la gestión de los líderes de cada área de aquella institución.

La estudiante Nathaly Lisbeth Ortiz Vargas, es la responsable de la investigación, me ha informado los beneficios que tiene la investigación y a la vez mi participación; además que las encuestas serán anónimas y las respuestas de las entrevistas serán de manera confidencial.

Por lo que estando consiente y en la capacidad de brindar mi ayuda, autorizo mediante este documento, que la estudiante me realice las debidas preguntas, donde responderé con sinceridad.

#### Participante

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

C.I. \_\_\_\_\_

#### Investigador

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

C.I. \_\_\_\_\_