



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**TEMA:**

**El Rol del Liderazgo en el Desempeño del Personal de Enfermería en  
Instituciones de Atención Primaria de Salud**

**AUTORA:**

**Holguín Reyes Yosely Kimberlyn**

**Previo a la obtención del Grado Académico de:  
Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**

**Guayaquil, Ecuador**

**2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la **Licenciada en Enfermería, Yosely Kimberlyn Holguín Reyes**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**.

**REVISORA**

---

**Ing. Elsie Zerda Barreno, PhD.**

**DIRECTORA DEL PROGRAMA**

---

**Econ. María de los Ángeles Núñez L, Mgs.**

**Guayaquil, a los 28 días del mes de mayo del año 2024**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

**Yo, Yosely Kimberlyn Holguín Reyes**

**DECLARO QUE:**

El documento de titulación **El Rol del Liderazgo en el Desempeño del Personal de Enfermería en Instituciones de Atención Primaria de Salud** previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del documento de titulación del Grado Académico en mención.

**Guayaquil, a los 28 días del mes de mayo del año 2024**

**LA AUTORA**



Firmado electrónicamente por:  
**YOSELY  
KIMBERLYN  
HOLGUIN REYES**

---

**Yosely Kimberlyn Holguín Reyes**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORIZACIÓN**

**Yo, Yosely Kimberlyn Holguín Reyes**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Documento de Titulación** previo a la obtención del grado de **Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud** titulado: **El Rol del Liderazgo en el Desempeño del Personal de Enfermería en Instituciones de Atención Primaria de Salud**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 28 días del mes de mayo del año 2024**

**LA AUTORA**



Firmado electrónicamente por:  
**YOSELY  
KIMBERLYN  
HOLGUIN REYES**

---

**Yosely Kimberlyn Holguín Reyes**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
SISTEMA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD**

**REPORTE URKUND**



CERTIFICADO DE ANÁLISIS  
registrar

## Ensayo Final - Yosely Holguin

< 1%

Textos sospechosos



< 1% Similitudes

0% similitudes entre comillas

0% entre las fuentes mencionadas

0% Idiomas no reconocidos

**Nombre del documento:** Ensayo Final - Yosely Holguin.doc

**ID del documento:** 1b8ada28fc0cea00575adb1280682b2cf54ca0c

**Tamaño del documento original:** 585.5 kB

**Depositante:** María de los Angeles Núñez Lapa

**Fecha de depósito:** 25/4/2024

**Tipo de carga:** Interfaz

**Fecha de fin de análisis:** 25/4/2024

**Número de palabras:** 6835

**Número de caracteres:** 63.982

Ubicación de las similitudes en el documento:



**Fuentes principales detectadas**

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<p><b>Ensayo - DANIELA SAAVEDRA.doc</b>   Ensayo - DANIELA SAAVEDRA #61485</p> <p>El documento proviene de mi grupo</p> <p>31 fuentes similares</p>	6%	<div style="width: 6%; height: 10px; background-color: #ccc;"></div>	Palabras idénticas: 0% (0/7 palabras)
2	<p><b>Ensayo - Mora y Vizthay.doc</b>   Ensayo - Mora y Vizthay #3262</p> <p>El documento proviene de mi grupo</p> <p>26 fuentes similares</p>	0%	<div style="width: 0%; height: 10px; background-color: #ccc;"></div>	Palabras idénticas: 0% (0/2 palabras)
3	<p><b>Documento Revisado - Loor Rosales.docx</b>   Documento Revisado - Loor R... #88434</p> <p>El documento proviene de mi biblioteca de referencias</p> <p>25 fuentes similares</p>	6%	<div style="width: 6%; height: 10px; background-color: #ccc;"></div>	Palabras idénticas: 6% (569 palabras)
4	<p><b>Ensayo - Alvarez y Loiza.docx</b>   Ensayo - Alvarez y Loiza #96466</p> <p>El documento proviene de mi grupo</p> <p>25 fuentes similares</p>	6%	<div style="width: 6%; height: 10px; background-color: #ccc;"></div>	Palabras idénticas: 6% (539 palabras)
5	<p><b>Ensayo - Lino y Bastidas.docx</b>   Ensayo - Lino y Bastidas #64462</p> <p>El documento proviene de mi grupo</p> <p>25 fuentes similares</p>	5%	<div style="width: 5%; height: 10px; background-color: #ccc;"></div>	Palabras idénticas: 3% (497 palabras)

## AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por regalarme un día más de vida, darme sabiduría, fuerza, salud, ayudarme a cumplir mi sueño más grande y compartirlo con mis seres queridos más importantes.

Por otro lado, agradezco a mis padres por darme la educación, apoyarme en los momentos cuando uno quiere desmayar, enseñarme que la vida no es fácil, sino que hay que esforzarse y perseverar por conseguir una meta, gracias por sus consejos valiosos que me han servido en el trayecto de la obtención de este logro.

También agradezco a mi hermano que siempre ha estado apoyándome, dándome consejos, impulsando que no abandone la meta propuesta que empecé a pesar de los obstáculos que se me han presentado a lo largo del camino, así mismo a cada uno de los docentes que me han enseñado e impartido sus conocimientos y experiencias en el contexto de la gerencia administrativa en servicios de salud.

**Yosely Kimberlyn Holguín Reyes**

## **DEDICATORIA**

**Este trabajo se lo dedico a Dios, a mis padres, hermano por brindarme apoyo incondicional y ser una guía en el transcurso de esta meta, además darme fuerzas a pesar de los obstáculos que se me presentaban, enfrentando siempre adelante y nunca desmayar, manteniendo fe que llegaría este gran día, me siento la dicha de saber que compartiré este triunfo de la obtención de mi maestría con personas que amo y son parte esencial en mi vida.**

**Yosely Kimberlyn Holguín Reyes**

## Introducción

El liderazgo cumple un papel esencial en las organizaciones de salud, el cual dependerá el desempeño de los profesionales de enfermería, es decir en el cumplimiento de sus funciones laborales, por ello, en esta investigación es necesario conocer fuentes que nos ayuden a sustentar liderazgo en instituciones de atención primaria de salud. En este sentido comprendemos que el liderazgo en un artículo de revisión según los autores (Souza e Souza et al., 2013), es un conjunto de habilidades que nos permiten direccionar a un grupo de personas, además en el ámbito de salud un liderazgo efectivo puede realzar la diferencia en el desempeño del personal de enfermería.

Por otro lado, el liderazgo en las instituciones de atención primaria de salud influye en la adopción de estrategias en conjunto con los recursos y participación de todo el equipo en la toma de decisiones. Se destaca que la enfermería es una profesión que usa habilidades interpersonales conformado por técnicas de forma que ayudara a fomentar un ambiente de trabajo armónico y positivo. Por lo tanto, esto repercutirá en el desempeño de los profesionales de Enfermería.

Además, la importancia del liderazgo involucra la capacidad de tener claridad en las herramientas necesarias que podría influir de manera positiva en el desempeño de los profesionales de enfermería en estas instituciones de atención primaria. Cabe decir que el trabajo en equipo ayuda a implementar la colaboración participativa y obteniendo apoyo para llevar a cabo las metas de dichas instituciones.

El rol de líder actúa sobre el desempeño del personal porque tiene la capacidad de valorar el trabajo de su equipo enfermero asimismo otorgarles reconocimientos que contribuya de forma significativa y se promueva pertenencia al equipo. Esto generaría que los profesionales tengan una comodidad y autoestima porque sienten que aportan a la institución donde están realizando sus funciones laborales.

Por otra parte, el liderazgo podría favorecer el desempeño del equipo profesional de salud promoviendo el rendimiento conformado por capacitaciones constantes al equipo. Este ambiente de aprendizaje contribuiría positivamente a la ejecución de actividades dentro de las instituciones concientizando el compromiso de las personas que laboran como equipo de enfermería.

Por ende, el liderazgo abarca muchos contextos donde implica a su equipo de trabajo al compromiso y participación. Además, el logro de metas de las instituciones podría depender del desempeño del rol del liderazgo en cada uno de los integrantes y del trabajo en conjunto de forma que ayudaría evitando el agotamiento, cansancio laboral y otras causas que se presentan en el ámbito de la atención sanitaria.

A nivel global, regional y nacional las instituciones de atención primaria de salud carecen de liderazgo, en un estudio de revisión manifiestan que muchos sistemas de salud a nivel de la región de las Américas enfrentan un ambiente turbulento, confuso y amenazador según fuente de (Puertas et al., 2020), por eso hoy en día tienen desafíos estas instituciones en el cual deben ser lideradas donde alcancemos eficacia y se establezca una visión en dicha organización, por lo que uno de los déficit en estas instituciones es el rol del liderazgo, ya que deben implementar cambios, transformar para cumplir objetivos, siendo así que se consiga elevadas expectativas en el desempeño del personal de enfermería.

Por esta razón se menciona varios estudios de forma profundizada acerca del liderazgo en el desempeño del personal de enfermería, según fuente que se realizó en Perú, Colombia a trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén se dice que hay un 73% que el personal demuestra ineficiencia en una investigación realizada por autores (Malca & Callao, 2022), enfatiza que en Colombia, empleados que laboran en esa organización demuestra que tienen ineficacia de habilidades técnicas y deficiencia por parte del líder ya que no hay compromiso por la persona quien los lidera, no existe control, por ende debe haber un personal quien controle y ayude a la ejecución de las actividades para dichas metas u objetivos de las instituciones de atención primaria de salud.

Cabe decir que estos estudios resaltan el papel importante de la influencia del rol del liderazgo en el desempeño del personal de enfermería en instituciones de salud. El liderazgo ayuda a favorecer un entorno eficaz con buenos resultados estratégicas para así llegar a metas establecidas. También al existir liderazgo en determinadas instituciones podrían repercutir en la efectividad de la ejecución de las actividades y desempeño de los trabajadores de la salud conformado por un ambiente placentero con bienestar para todo el equipo.

El objetivo de este ensayo es conocer la influencia del liderazgo en el desempeño del personal de enfermería en instituciones de atención primaria de salud, donde a través de la exploración, hace énfasis a la efectividad del liderazgo en el desempeño del equipo enfermero para otorgar un rendimiento en sus labores.

El documento se estructura de la manera siguiente. La primera sección abarca conceptualización de liderazgo, teorías, roles del liderazgo, estilos, de manera que comprendamos la definición de este término y su implicación en el trabajo. La segunda sección es conceptualización de

desempeño, tipos, desempeño organizacional, laboral, relación entre el liderazgo y desempeño dando a conocer que podría ayudar a que se dé un ambiente de forma positiva. En la tercera sección contempla el liderazgo y desempeño del personal de enfermería en instituciones de atención primaria de salud, dando así un aporte positivo de manera que esto mejoraría si existe un buen ambiente y habilidades técnicas por parte del líder, por último, el ensayo termina en implicaciones prácticas y conclusiones de forma que esta investigación ayude a futuras aportaciones de trabajos.

### **Conceptualización de Liderazgo, Teorías, Roles del liderazgo, Estilos.**

#### **Conceptualización de Liderazgo**

El liderazgo se comprende por aquella capacidad que una persona debe poseer para influir a un grupo de personas que trabajan en una institución, donde influye, motiva y lleva a cabo fines de la organización para el cumplimiento de metas, ya que el éxito en su gran mayoría de las organizaciones depende del comportamiento del liderazgo e intervienen elementos claves según autor (Lussier, 2010), quien detalla en este libro que aquellos juegan un papel esencial dentro del liderazgo, porque de esto dependerá que se lleve a cabo con éxito sus habilidades técnicas, para ello intervienen líderes y seguidores, personas, cambio, objetivos organizacionales, todos estos repercutirán dentro del liderazgo.

Cabe decir que dentro del primer elemento que complementa algo importante dentro del ciclo de liderazgo, trata sobre líderes y seguidores que cumplen esencialmente en el cumplimiento de eficacia de liderazgo, porque significa que influye en seguidores, ya que en conjunto complementa para cumplir dichas metas, es la manera cómo influye los seguidores con los líderes o viceversa para cumplir con las metas de forma positiva, porque el liderazgo es transformación

cíclica, siempre está dispuesta a generar cambios para dichas actividades y alcancen las mayores expectativas.

Además, un líder tiene la habilidad de influir en los demás, esto le llamamos personas, es decir que actúa sobre las personas que laboran en alguna organización, tiene el debido animo en ayudar, escuchar a todos para de esa forma provocar cambio continuo y alcanzar objetivos organizacionales, por lo tanto un líder debe trabajar junto para dichas metas propuestas, es decir un propósito que debe ser compartido con el equipo del personal de enfermería, hay que tener claro que el líder encamina hacia una dirección y el resto de enfermeros determina metas de la organización, por ello el liderazgo debe ser efectivo para que la organización o institución realce su trabajo y se consiga metas a favor de dicho lugar de trabajo y aún más en el ámbito de salud.

Cabe destacar que el liderazgo debe ser implementado en muchos ámbitos, a nivel de formación, investigación, servicio, de forma que el personal de enfermería enfrente varios desafíos frente a instituciones de atención primaria, en el cual deben gestionar los líderes, sea en diferentes instancias de sistemas de salud, por eso es importante el liderazgo, donde se practique como una disciplina, se destaque competencias profesionales en el cual influya mucho en la persona y el equipo de salud, tal como manifiestan en esta fuente de información donde refleja que los líderes son los que deciden en el campo de salud pública, según autor (Castrillón, 2020).

Es importante recalcar que el liderazgo es un factor esencial en cualquier organización, y al haber ausencia de aquello hace que los trabajadores se sobrecarguen las capacidades, produzca agotamiento, y otros factores por eso en aquel estudio realizado por (Saldaña et al., 2019), en un centro universitario ubicado en Jalisco cuya muestra fue de 114 personas que ejercían cargo operativo, administrativo, donde se les realizó un cuestionario de factores, la relación de los

trabajadores donde dio el 70.1% que el personal administrativo se enfrentaba a factores de riesgo, estrés con el personal y bajo control de liderazgo con el equipo, por eso es importante tener conocimiento de la dirección y el propósito establecido, porque esto puede desencadenar la presencia de factores de riesgo para la institución o estrés con el personal.

### **Teorías de Liderazgo**

El liderazgo tiene teorías que hace relación con la forma de coordinación en las instituciones, de forma que influye mucho, entre ellas tenemos teoría de contingencia, teoría de trayectoria-meta, entre otras pero las más importantes y que repercuten son las que detallo a continuación.

### **Teoría de Contingencia**

Según Fred Fiedler en una investigación por autor (Lussier, 2010), detalla sobre la teoría de contingencia que se desarrolló en 1951, donde relaciona el liderazgo que adopte y que va a depender del contexto, haciendo énfasis que no hay ningún liderazgo exclusivo para diversas situaciones donde sea efectivo, esta teoría ayuda a definir si el estilo de liderazgo que una persona adopta se relaciona con la situación, aunque esto es cambiante por las tareas a cumplir y comunicación interpersonal con su equipo y así se obtendría de mejor manera el gran desempeño de las metas de la organización, por ello es importante recalcar que el líder ejercerá sus actividades de acuerdo a la situación en la cual se encuentra.

### **Teoría de liderazgo trayectoria-meta**

Es una teoría que trata sobre la elección de estilos de liderazgo que pueden ser acordes a la situación donde ayude al líder a influir satisfactoriamente en su equipo de trabajo, que fue desarrollada por Robert House en 1971, donde en el libro que expresa según autor (Lussier,

2010), dice que tiene correlación con teorías de motivación de metas y teorías de expectativas, por lo tanto da a comprender que la persona que lidera será responsable de inculcar de manera positiva a sus miembros de la organización para alcanzar los objetivos y metas planteadas.

### **Roles del Liderazgo**

Es esencial decir que el rol del liderazgo es importante para el éxito de la organización de atención primaria, se compromete con sus ideales, dispuesto a escuchar nuevas expectativas y prospectos. Por ello se destaca una investigación cualitativa que se llevó a cabo en un hospital del sistema sanitario Andaluz por autores (Bárcenas & Vásquez, 2023), donde diseñó un estudio cualitativo de opiniones, experiencias a 46 enfermeras asistenciales y cargos intermedios, por medio de una entrevista, obteniendo el 80% que ejercían cargo de liderazgo de edad de 45 años, con un tiempo de experiencia de 6 años, lo que refleja que el cargo de liderazgo más lo ejercen mujeres que varones.

Por otro lado, resalto otro artículo de liderazgo en Mujeres expresado en fuente de (Gutiérrez et al., 2020), el cual se evidencia que a lo largo de la historia ha evolucionado y resalta que en la mayor parte que ejercen el liderazgo lo realizan mujeres, el cual ha avanzado con el tiempo que se esfuerzan y trabajan constantemente donde obtienen méritos, madurez para ocupar cargos directivos y liderar a su equipo.

Tener rol de liderazgo es valioso porque ayuda a lograr objetivos propuestos de la institución, tal como lo dice un artículo que habla sobre liderazgo de la enfermería en México, dicho estudio realizado por autores (Nigenda & Aristizabal, 2020), refleja que el personal de enfermería es un recurso indispensable en el ámbito de la salud, el cual un 50% del personal es representado por líderes de enfermería, por lo que influye en las decisiones de salud y debido a las múltiples

funciones que están capacitadas, tienen el poder de liderar y llegar a desempeñar el rol de liderazgo e influir en su equipo.

Por otro lado, hablar de rol que debe tener el personal a cargo de funciones, este representa un dominante de dichas actividades que la persona encargada desempeñe, es decir son expectativas de cómo se comporta, donde influye carácter y virtudes del líder al desempeñar determinadas funciones.

Según Henry Mintzberg en una investigación de autor (Lussier, 2010) que detalla sobre diez roles que posee el liderazgo, pero lo resumió a tres categorías de roles, que se dividen en interpersonales, informativos y decisión, el cual deben practicar el personal líder para alcanzar los objetivos de dicha institución, ya que los roles presentan un papel de clases dominantes para llegar a cumplir lo establecido en dicha institución de atención primaria, para así otorgar una atención de calidad.

Dentro de las diversas categorías que el autor manifiesta, se subdividen roles interpersonales donde intervienen representante, líder, enlace; también roles informativos que engloba difusor, monitor y portavoz, por último, roles de decisión que da referencia al emprendedor, gestor de problemas, quien asigna los recursos, negociador.

Cabe mencionar que una persona que ejerce liderazgo es el que debe tener carácter, cualidades, habilidades, competencias y conocimientos para dirigir a grupos de personas, en este caso al personal de enfermería dentro del ámbito de la salud, de tal manera que el líder influya en el desempeño de su equipo de forma positiva para el cumplimiento de la organización o institución.

Por eso es importante conocer roles que ejercen dentro del liderazgo, el cual como dice el autor Henry Mintzberg, destaca tres categorías, donde menciona la importancia de tener estos roles, por ello la categoría de roles interpersonales engloba el rol de representante que trata sobre la ejecución de actuar en representación de alguna institución, para esto se hace énfasis a los gerentes de alto nivel que lideran en una organización de atención primaria, donde sus actividades es firmar documentos, acudir a reuniones representando a la institución, autorizar gastos, entre otros.

También el rol de líder abarca en el desempeño de la ejecución administrativa para dar paso de una forma eficiente en la organización, es la persona que evalúa el desempeño del personal dentro de la institución de atención primaria, en otras palabras, es el que influye en todas las funciones de la institución.

Por consiguiente el rol de enlace es donde ejecutara relaciones externas, aliarse con otras personas de organizaciones ajenas a su institución, el cual esto provocara la creación de redes, aprenderá más de otras instituciones para así ejercer o mejorar algún comportamiento, función que no esté dando producción en su organización de salud, de forma que al realizar enlace o interacción con personas externas ayudara a obtener información y esto enriquecerá para el mejoramiento de liderazgo tanto en la persona que representa la organización como en el equipo que está bajo el cargo del líder.

Así mismo tenemos la otra categoría roles informativos, donde trata acerca del rol de monitor donde recaba información sobre amenazas y oportunidades que pueden acarrear la organización, para esto hace un análisis profundos de los factores externos e internos, para así deyectar y solucionar a tiempo, de forma que una vez que se encuentre el punto débil, cumple un rol de

difusor que hace de llevar información a las demás personas que son parte de la institución, ya que esta debe ser transmitida para resolver antes que se complique los asuntos de la organización de salud.

Para ello una vez que se lleva a cabo los dos roles de monitor y difusor, se procede a cumplir el rol de portavoz, donde comparten información con personas externas a la institución, es decir reporta información de lo que está sucediendo en el trabajo con el desempeño de los profesionales de enfermería.

Cabe decir que el liderazgo es la principal causa del éxito o fracaso de la organización, por eso es importante resaltar el papel que juega en las instituciones de salud, en un artículo de revisión resaltó sobre problemas de liderazgo dicho por autores (Contreras & Ramírez, 2021), ya que si un profesional de salud ocupa algún cargo directivo, no posee la experiencia, ni el conocimiento de liderar y administrar dicha unidad de salud, eso provoca que haya deficiente liderazgo, falta de resolución y adopción de estrategias.

Dentro de la tercera categoría que engloba roles de decisión, aquí incluye rol de emprendedor abarca ideas de innovación, es decir mejorar o desarrollar productos o servicios, de forma que se alcance el objetivo de la institución, también interviene el rol de gestor de problemas donde se encarga de adoptar medidas correctivas ante los conflictos que se generan con el equipo de la institución, el cual hace que se resuelva de manera inmediata y enfocada para que no afecte o se encuentre en riesgo al buscar los objetivos establecidos de la organización.

Además, existen dos roles más dentro de la categoría que es el que asigna los recursos esto hace énfasis a que se encargan de autorizar quien recibe y hasta donde los recursos, establece limitación dentro de la institución, es la persona que programa, autoriza y delega los recursos

necesarios para llevar a cabo el funcionamiento operativo. Así mismo el último rol de negociador, cuya misma palabra da a comprender el que realiza transacciones o intenta negociar un buen trato para obtener algún beneficio que requieran.

Se menciona que también existe un rol de liderazgo en salud digital, según estudio teórico realizado por autor (Benavente, 2022), refleja que el 59% de los profesionales de enfermería son los que ejercen fuerza en la salud digital, debido a los avances tecnológicos, información digital y capacidades de llevar datos de información clínica virtual, por ellos se establece que países regionales como Argentina y Brasil, quienes han implementado estrategias digitales en comparación con Chile donde refleja que hay personal no capacitado, con desconocimiento en proyectos tecnológicos, por ello cuán importante es generar liderazgo en todos los ámbitos e influir en el equipo para llevar a cabo actividades que logren los objetivos planteados de la organización.

### **Estilos de Liderazgo**

Por otra parte, es importante conocer que, para alcanzar niveles altos de calidad en salud, el liderazgo es esencial para llevar a cabo el desarrollo eficaz de la prestación de salud y de servicios, para esto mencionare estilos de liderazgo que influyen en la persona que lidera a un grupo de personas, tales como autocrático, democrático, liberal, burocrático, carismático, informal, formal, orientado a las tareas, orientado a las personas, transformacional, transaccional.

Según una investigación teórica de una revista científica por autores (Geraldo et al., 2020), relata sobre los estilos de liderazgo, de forma que nos ayudara a complementar esta información, aquí abarca los diferentes estilos de liderazgo, uno de ellos es el autocrático, que enfatiza un líder que genera órdenes y se encarga de supervisar las misma, adopta una postura frente a sus

seguidores, es el que impone castigos o recompensas a su equipo de enfermeros, centraliza la dirección de la institución y hace que el desempeño del profesional tenga éxito.

En cambio, el liderazgo democrático es donde se encarga involucrar a todo el equipo de trabajadores, en el cual participen en la toma de decisiones, aquel que da la confianza y motivación a su personal a cargo, a pesar de que lidere que se lleve a cabalidad las funciones, es lo contrario de ser un líder autocrático.

Además, el liderazgo laissez-faire denominado libertad absoluta o liberal, es el cual les permite a los trabajadores ser autónomos, decidir por sí mismo, buscar estrategias para conseguir sus metas, es decir no controla las características personales, actúan bajo perfil los líderes dejando que sean el control de la organización, por lo tanto, este es el que mantiene el desempeño laboral y las personas de forma equilibrada.

Por otra parte, el liderazgo burocrático es algo similar con el autocrático, no genera libertad ni creatividad, actúa como jefe más que líder, se basa en imponer reglas que deben ser obedecidas y cumplidas a cabalidad, también tenemos un estilo de liderazgo carismático, donde existe motivar, compartir sus experiencias y dar una serie de pautas para que se obtenga mayor efectividad en el trabajo correspondiente, ayuda a mejorar a su equipo, de forma que se puede progresar el desempeño de cada una de las personas.

Ahora hablaremos del liderazgo informal, mediante el cual surge a base de la experiencia de otro que ha liderado, sigue consejos y guía, en otras palabras, no tiene bien claro el liderazgo, en comparación con un líder formal que toma decisiones, posee habilidades de controlar a sus empleados y gestiona sus acciones disciplinarias.

El liderazgo orientado a las tareas, es un tipo que se concentra en la realización de las tareas y busca la forma que los seguidores lo siga, no existe tiempo para relaciones humanas, sino que solo para logro de objetivos de la organización, a diferencia del que está orientado a las personas, cuyo estilo es otorgar un ambiente propicio para el personal, muestra preocupación, busca el bienestar, soporte emocional, implica la mediación de resolver conflictos, otorgando un mejor ambiente laboral hacia el equipo.

El liderazgo transformacional se basa en diseñar un cambio e innovar, el cual motiva a sus empleados con el fin de que entreguen todas sus capacidades para así tener un desarrollo laboral y personal logrando resultados extraordinarios, en cambio el transaccional busca compromiso con los trabajadores a través de recompensas en base a las actividades, prácticamente se concentra en el desempeño del equipo, supervisar que lleven a cabo la tarea asignada.

Puedo evidenciar mediante aquella investigación que abarca una recopilación de estudio acerca del liderazgo en enfermería y factores dicho por autores (Valbuena et al., 2021), donde cuyo objeto de estudio fue a 75 profesionales de enfermería, siendo así donde reflejo que dentro de la vida laboral de salud, se presenta la oportunidad de ocupar puesto de altos mando para dirigir una institución de atención primaria, donde enfrenta el desafío de liderar instituciones de salud y que debe tener habilidades, conocimientos, competencias, carácter, compromiso con la organización y si no dispone de eso puede convertirse en un pésimo administrador o líder.

Por ello en este estudio se recogió una muestra de personas, en el cual se evaluó sobre el conocimiento del liderazgo, por lo que indico según estadística que tenían desconocimiento, no experiencia en un cargo administrativo, donde se identificó serie de problemas, que intervienen el deficiente compromiso, desconocimiento de ejercer y trabajar en equipo, conducta agresiva, la

falta de buscar estrategias, entre otras, por ende se hace énfasis que es importante capacitarlos y conocer del liderazgo.

## **Conceptualización de Desempeño, Tipos, Desempeño Organizacional, Laboral, Relación entre el Liderazgo y Desempeño**

### **Conceptualización de Desempeño**

El desempeño se puede definir como la acción de llevar a cabo tareas, trabajos, y responsabilidades asignadas de forma eficiente, es decir no solamente ser eficaz en dicha área de la que se es responsable, ni generar alta productividad como persona en el área encargada, más bien se refiere al acto de combinar la eficacia con la productividad en el trabajo asignado, convirtiendo así una persona común en alguien con un alto desempeño para accionar en tareas específicas, conociendo el grado de eficiencia que este posee. El desempeño refleja la habilidad de una persona para generar valor a la organización en este caso para generar valor en la atención primaria de salud, es decir que tiene un papel fundamental en la prestación de servicios de salud y la calidad con la que lo realiza para la comunidad, como profesionales de salud deben tener un alto desempeño para la coordinación y ejecución de programas preventivos, así también como el accionar para tratar enfermedades, heridas y otros síntomas de los pacientes en cuestión.

Según la autora del artículo de revisión perteneciente a la Revista Cubana de Enfermería menciona que desempeño se sistematiza en otros contextos idiomáticos, puesto que la definición proporcionada por el Diccionario Practico Ilustrado de la lengua portuguesa de la editorial Amadora, Lisboa de 1986, en su página 164, el término “desempeño” se refiere a la acción de llevar a cabo, cumplir o ejercer una tarea. Este concepto a su vez coincide con la definición del diccionario francés de la Editorial Biblioraf, Barcelona, 1983 que aborda el termino como el

compromiso de desempeñar un papel y llevar a cabo la acción de comprometerse y cumplirlo. También se puede observar que, en el idioma inglés, se lo define como un verbo que implica cumplir una función, ejecutar una obligación o asumir un rol expresado por dichos autores (Aguilar & Saavedra, 2016), es decir que el termino desempeño a pesar de sus variantes en los distintos idiomas este no pierde la esencia de interpretarse como una ejecución o cumplimiento de una obligación o deber, junto con la forma en que se lleva a cabo de forma eficiente dicha acción o compromiso.

El termino profesional se vincula estrechamente con una actividad laboral especifica. Los profesionales de salud como las enfermeras desempeñan diversas funciones que abarcan aspectos asistenciales, investigativos y administrativos, todos en su formación inicial, su labor como profesionales es orientar el cuidado de los enfermos, implica una responsabilidad social asignada y asumida por un cargo en un lapso de tiempo establecido. El análisis del desempeño profesional se centra en la capacidad concreta y demostrable de llevar a cabo estas tareas, evidenciando el comportamiento real del profesionalismo de las enfermeras a cargo. El desempeño no se limita a lo que el profesional conoce en su formación inicial, más bien manifiesta una serie acciones concretas en la aplicación de las mismas para generar mayor valor como profesional en dicha área de trabajo, el desempeño profesional comprende la ejecución de procedimientos, experiencia acumulada, eficacia en decisiones, productividad para el área en cuestión, y habilidades interpersonales que lo convierten en una eficiencia total de sus capacidades.

### **Tipos de Desempeños**

Los tipos de desempeño son muy diversos puesto que es una cuestión medible para cada tipo de acción o rol que se tiene a cargo, entonces por dicha razón que el tipo de desempeño abarca

muchas dimensiones variadas se analizan los más destacables en el ámbito laboral, ámbito organizacional y el de liderazgo. El desempeño organización como el nombre mismo lo indica es a nivel de una organización que evalúa la eficiencia global de una entidad, considerando así aspectos de productividad, rentabilidad y la capacidad para alcanzar objetivos estratégicos, mientras que el desempeño laboral se concentra en la actuación individual de los empleados, los cuales abordan calidad y eficacia en la ejecución de tareas, a su vez destacan su adaptabilidad y contribución en el entorno laboral para el desempeño organizacional; por último el desempeño en condición de liderazgo destaca las habilidades para los líderes o jefes de área que se encargan de guiar, motivar y tomar decisiones estratégicas que influyen en la efectividad del equipo y en la consecución de metas organizaciones. La gestión efectiva de los diversos tipos de desempeño, son esenciales para alcanzar metas y objetivos estratégicos.

El vínculo entre el desempeño organizacional, laboral y de liderazgo, junto con otros aspectos como la innovación, calidad, comunicación y el profesionalismo como tal, crean un entorno de éxito para la organización. El desempeño individual y de equipo contribuyen a la eficiencia directa de las tareas para lograr resultados óptimos. El desempeño financiero puede significar un papel crucial para la sostenibilidad a largo plazo y la capacidad de la organización para atraer y mantener profesiones talentosas con altos estándares de desempeño. Es decir que estos tipos de desempeño, interrelacionados son pilares fundamentales para el éxito y la armonía en el entorno laboral, requiriendo así una gestión cuidadosa y estratégica que optimice su impacto de forma positiva.

### **Conceptualización de Desempeño Organizacional**

Según autores Bernal, Pedraza y Castillo en una investigación en la Revista Espacio, mencionan que el desempeño organizacional según Yamakawa y Ostos en 2011, lo refieren como resultados generados por una organización debido a la interacción dinámica de factores internos y externos que la componen es decir que este abarca el comportamiento integral de elementos que contribuyen al logro de objetivos como los resultados financieros, la calidad, la estructura funcional, la innovación, el entorno empresarial, entre otros aspectos dicho en esta fuente según (Bernal et al., 2020), entonces el desempeño organizacional va más allá de las métricas financieras, considerando aspectos o financieros relacionados con el crecimiento de la empresa o su satisfacción en cuanto al cliente, también se menciona que respaldan el enfoque al señalar que el desempeño organizacional abarca factores objetivos medibles a través de indicadores cuantitativos como cualitativos así también como de factores subjetivos para medir la calidad de un grupo de individuos para cumplir con un logro o meta propuesta.

Entonces se puede decir que el desempeño organizacional se analiza desde diversas perspectivas debido a sus múltiples componente, lo cual genera diversas propuestas a evaluar, las cuales incluso agrupa una serie de tipos de desempeño como lo son el desempeño financiero, el desempeño del negocio y la eficacia organizacional para conocer el valor que este genera como desempeño laboral aplicado a la organización como tal, es así que el desempeño organizacional se refiere al rendimiento global y los resultados obtenidos por una organización, de manera que se cumpla la meta, esto implica evaluar eficacia y eficiencia de la organización en sus medidas estratégicas, considerando obstáculos y variedad de factores internos y externos que influyen en el funcionamiento del mismo.

Evaluar y mejorar el desempeño organización es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier entidad, ya que ayuda la toma de decisiones estratégicas y a la identificación de áreas

de oportunidad para el crecimiento y mejora continua de la misma. Entonces en el contexto de la enfermería el desempeño organizacional proporciona una visión holística, que se refiere a contemplar de forma general la totalidad del problema o del sistema en que trabaja la entidad en conjunto con sus integrantes para obtener la vista del uso de recursos humanos, financieros, materiales, entre otros para alcanzar los objetivos y adaptarse a las situaciones.

### **Conceptualización de Desempeño Laboral**

En cuanto al desempeño laboral se puede mencionar que este representa el valor que se espera de un aporte individual por parte del personal que lo realiza, es decir que el desempeño laboral es lo que se espera de un individuo como aporte a la organización a través de sus conocimientos a lo largo del tiempo. Estas conductas la sean individual o colaborativos como se ha analizado antes que son parte de los tipos de desempeño estos se ven vinculados en muchos aspectos diferentes, como se espera de un dato cuantificable como el termino desempeño este influye laboralmente y directamente en la eficiencia de la organización.

Según Pedraza E., Amaya G. Y Conde M. en el artículo de la Revista de Ciencias Sociales expresado en esta fuente investigativa de (Pedraza et al., 2023), afirman que, según Robbins en 2004, un principio fundamental en la psicología del desempeño es la fijación de metas, ya que activa el comportamiento y mejora el rendimiento al enfocar los esfuerzos en metas a cumplir para el bienestar o mejora de la organización. También Chiavenato en 2004 sostiene que el desempeño laboral se manifiesta como el comportamiento del individuo en la búsqueda de los objetivos previamente establecidos, siendo así una estrategia individual para cumplir dichos objetivos.

Existen sistemas para evaluar el desempeño laboral de un individuo y se puede decir que contiene a nivel general el mismo sistema de evaluación para cualquier tipo de desempeño pues es una prueba unificada que mide el grado general de desempeño de un individuo, puesto entonces como esto influye directamente en el desempeño laboral, pues bien, la evaluación define el desempeño como el nivel de logros laborales alcanzados por un individuo tras invertir tiempo, dedicación y esfuerzo para cumplir con algún objetivo o meta. Este nivel no solo depende de la cantidad de esfuerzo empleado, sino también de las aptitudes y percepciones del rol asignado a la persona o empleado. La evaluación de desempeño se enfoca en acciones observables dirigidas hacia las metas, donde el individuo demuestra la voluntad y capacidades para ejecutarlas, siempre que el contexto sea propicio.

Según dicho sistema implica la identificación, medición y administración del rendimiento humano en la organización, basándose en el análisis de cargos operativos o roles establecidos para determinar áreas de trabajo más óptimas o a su vez deficiencias para mejorar en dichas tareas de trabajo que se están examinando y así establecer estándares objetivos para comparar el desempeño con otros individuos según autores (Pedraza et al., 2023), lo cual ayuda en la toma de decisiones como líder del grupo o líder a cargo de un proyecto o de la organización siendo así esto beneficioso pues puede elegir en base a datos estadísticos cuál es su mejor opción para realizar dicha tarea encomendada, conociendo las capacidades de cada empleado para realizar labores necesarias para alcanzar la meta organizacional.

De acuerdo con Daniel Q. en el artículo de investigación sobre el desempeño laboral del profesionalismo de enfermería, se menciona que según la OMS, el CIE y la OIT, definen el desempeño laboral como el comportamiento y la conducta del trabajo para realizar competentemente y de forma eficiente sus responsabilidades laborales manifestado por autores

(Quintana & Maman, 2020), en un entorno de salud diverso y demandante, es crucial que el profesional de enfermería cuente con la formación adecuada y el conocimiento para estar capacitado de forma que trabaje en un entorno favorable y sea respaldado por el liderazgo efectivo para lograr resultados óptimos y el reconocimiento merecido a su labor profesional.

### **Relación entre Liderazgo y Desempeño**

El desempeño del liderazgo evalúa las habilidades y comportamientos de una persona como líder de una organización o área de trabajo incluye la capacidad de inspirar, motivar a otros en la toma de decisiones efectiva y la gestión de equipos para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Según Guerrero Bejarano, Camacho, Valdivieso y Sánchez en su artículo publicado en la Revista UIDE mencionan que el liderazgo desempeña un papel fundamental en el éxito del desempeño, ya que la historia ha enseñado que personajes influyentes han logrado grandes hazañas no solo por sus habilidades individuales, sino también gracias al esfuerzo y compromiso de los equipos que lideran, según lo manifestado por fuente de (Guerrero et al., 2018), es decir que la capacidad de movilizar a un grupo hacia metas comunes resalta la importancia del liderazgo como fuerza impulsadora hacia el desempeño.

El éxito no es solo un resultado de las destrezas del líder, más bien se ve como la creación de un entorno estimulado por el bienestar emocional y psicológico que influye de parte del líder de área o grupo hacia sus integrantes. Pues bien saben lo que se dice que un grupo bien estimulado logra sus objetivos y si se logran los objetivos es debido a que el encargado del grupo está haciendo un uso de sus acciones como líder, mostrando así el nivel de su desempeño en el liderazgo para llevar a cabo funciones y tareas que distribuye a su grupo de forma que logran sus metas propuestas y la satisfacción general de la organización.

Ahora bien el liderazgo tiene un gran vínculo con el desempeño individual y colectivo pues si analizamos el estilo de liderazgo transaccional este se caracteriza por el intercambio de valor entre líder y seguidores, dado que asocia con incentivos a sus empleados con la mentalidad de mejorar el desempeño de los mismos, pues alguien motivado con el incentivo correcto se desempeñara mejor o como coloquialmente se dice trabajara mejor en sus tareas, entonces se observa que el liderazgo transformacional, está centrado en la satisfacción de los empleados pues busca aumentar el desempeño productivo de los mismos así como mejorar la eficacia del equipo, inspirándolos a alcanzar metas más altas. Es decir que se puede observar como el liderazgo se relaciona estrechamente con el desempeño en todos sus aspectos pues es esencial para el éxito de la organización en cuestión además fomenta el desarrollo de líderes efectivos que estimulen el bienestar emocional y psicológico de los empleados contribuyendo a la mejora del rendimiento general de los individuos y a su vez de la organización.

### **Liderazgo y Desempeño del Personal de enfermería en Instituciones de Atención Primaria de salud**

#### **Liderazgo del Personal de Enfermería en Instituciones de Atención Primaria de Salud**

Liderazgo del personal en instituciones de salud se refiere a llevar a cabo actividades de cambio para el beneficio de una población en la prestación de servicios por parte del personal de salud al laborar en dichas organizaciones de salud, además necesita la pericia de tomar decisiones, tener compromiso para generar cambio y lograr objetivos propuestos de la institución de atención primaria, por ello todo depende del profesional de salud quien ocupe el cargo directivo y ejerza el papel de un líder con competencias, habilidades, compromiso, influya estratégicamente en los trabajadores y produzca cambio a la organización.

Para esto intervienen roles, estilos al liderar en instituciones de atención primaria de salud, el cual dependerá como desee llevar a cabo para cumplir y trabajar con el grupo de personal para conseguir las metas que la institución quiere para la población, brindar nuevos servicios, producir cambios estratégicos. En el ámbito de la salud, los profesionales de enfermería se enfrentan a varios desafíos, el cual es una competencia, habilidad, reto de poder ejecutar altos mandos de aquella institución de atención primaria, que implica trabajar en equipo para así que rindan en su trabajo y establecer cambios en caso de conflictos, con el equipo que puede conllevar alterar el alcance de los objetivos propuestos para la institución de salud.

Cabe decir que según un artículo habla sobre un liderazgo en Brasil que usaron a nivel de entorno de atención primaria según (Mattos, 2022), refleja un estilo de liderazgo coaching donde abarca el desarrollo de habilidades de comunicarse efectivamente, además mejora la capacidad para resolver conflictos que se pueden presentar en dicha institución, con el fin de producir un crecimiento tanto para el personal como para instituciones de salud, por eso el liderazgo en Brasil ha evolucionado ante modelos de atención de salud referente al país, donde se realizó una muestra de 150 profesionales de enfermería de 13 unidades básicas, de tal manera que dio como resultados que los enfermeros en un 95% tienen más dominios en la comunicación y fundamentos respecto a enfermería, y 5% auxiliares están englobados en la calidad del cuidado.

Es valioso conocer que el liderazgo dentro de las instituciones de atención primaria es significativo, ya que está alineada para alcanzar los resultados propuestos a nivel gerencial e institucional, por lo que puede establecer un entorno dinámico, de manera que se brinde un apoyo a los seguidores o empleados mediante capacitación, por eso intervienen una serie de elementos que detonan un liderazgo efectivo en institución de salud.

En una institución de atención primaria de salud, influye mucho el líder en los profesionales de enfermería, porque la persona que está al mando directivo ejerce responsabilidad de apoyarlos con los ideales, decisiones, además aportara positivamente en los objetivos propuestos. Es favorable saber que un entorno favorable ayuda al desarrollo del personal, mayor satisfacción para otorgar una calidad de prestación de servicios de salud, de forma que impacte la vida de los profesionales y también en la estructura de la institución que incluirá el liderazgo.

Se menciona que dicho autor (Mattos, 2022), dentro del liderazgo en instituciones de atención primaria de salud, profesionales adoptan una forma independiente o en equipo y que además deben tener poder de direccionar al equipo, proporcionar un mejor ambiente para establecer una mejor atención primaria de salud, propicia un ambiente agradable, también resalta que al ejercer la posición de liderazgo, el enfermero juega un papel fundamental, debido a que tiene la capacidad de influir de forma positiva al cumplimiento de logros organizacionales y generar un calidad de prestación de servicios de salud, además cabe decir que en la mayoría de los casos para direccionar dichas institución o liderar enfatiza dos teorías que son contingencia y trayectoria-meta, más significativas dentro de la ejecución optima de liderazgo.

Por otra parte, los enfermeros son capaces de liderar efectivamente una institución de atención primaria y favorecer en el desempeño del personal contribuyendo una calidad óptima de salud a los usuarios, de forma que se otorgue excelentes servicios de salud. Tal como se menciona en una revista científica de Universidad de Alicante de Chile según fuente de (Lara et al., 2020), se realizó un estudio cualitativo a 11 profesionales de enfermería que laboran en hospitales y centros de atención primaria de salud pertenecientes a Chile, en el cual tienen percepciones acerca del liderazgo, hay claridad que ser líder es influir en los demás, motivar, establecer ideas, adoptar

decisiones, tomar medidas correctivas para mejorar el funcionamiento de algún servicio de salud y ser un éxito la institución de atención primaria de salud.

El liderazgo dentro de la instituciones de salud, engloba diversas perspectivas de perseguir objetivos, el cual muchos profesionales enfrentan desafíos y adoptan estilos para llevar a cabo las funciones, estableciendo que el estilo de liderazgo transformacional influye en gran medida en la mayoría de profesionales que ejercen liderazgo en organizaciones de salud, porque trata de cambiar expectativas, trabajar en equipo, resolver mediante medidas correctivas y así llegar a una obtención de mejor prestación de servicios para la población.

### **Desempeño del Personal de Enfermería en Instituciones de Atención Primaria de Salud**

De acuerdo con Pereira Rojas Liliana en su tesis, la cual indica que para fomentar un mayor desempeño del personal en la organización para este caso un centro de salud de San Jerónimo, es esencial motivar a los empleados de forma que desarrollen sus habilidades a través de desafíos y retos, de acuerdo a lo expresado por (Pereira, 2021), es decir que se destaca la importancia de mantener motivados a los empleados, de forma que se genere un ambiente óptimo para el desarrollo de sus habilidades, en las que su desempeño mejore considerablemente en áreas de trabajo como vacunación, administración, farmacia u otras áreas, la estrategia sugerida y la más usada para lograr dicha mejora es incentivar a los empleados de las instituciones de salud, así se logra que estos generen valor a la institución participando activamente en desafíos y retos que contribuyan a un mejor desempeño como profesionales del área de salud, brindando así una mejor atención a los pacientes que acuden a dicha institución. El objetivo es que, al ubicarlos en situaciones desafiantes, estos se vean estimulados al crecimiento y mejora continua de sus habilidades, a su vez contribuye a un rendimiento más eficiente para las instituciones de salud.

El desempeño del personal se destaca cada vez más, siendo un factor clave que genera competencia entre los individuos que conforman una organización, pues dicho desempeño asegura el crecimiento de las organizaciones; ahora bien, cabe destacar el accionar del alto desempeño que tuvieron el personal de salud sobre todo las enfermeras para dar respuesta rápida a la pandemia del COVID-19, cuando este género grandes estragos en las instituciones de salud.

De acuerdo con Martínez, Zabalegui y Sevilla en su artículo donde narra la experiencia vivida en el Hospital Clínic de Barcelona durante la pandemia del COVID-19 por dichos autores según fuente de (Martínez et al., 2021), se menciona que el papel del liderazgo que desempeño el personal de la Dirección de enfermería fue fundamental para la ejecución rápida de un plan asistencial en respuesta a la creciente pandemia, pues la toma de decisiones que realizaron en conjunto con jefas de enfermería, coordinadoras y jefes de equipo de otras áreas asistenciales, demostraron el liderazgo basado en sus experiencia y conocimiento, actuando con eficiencia y eficacia en respuesta al COVID-19. A pesar de los riesgos para la salud del personal que trataban directamente con pacientes infectados con el virus del COVID-19, se destacó su calma y compromiso para cumplir con el objetivo que era reducir la propagación del virus y mantener controlada la situación.

La crisis del COVID puso a prueba la capacidad de respuesta del personal de todas las instituciones de salud, evaluando así el desempeño de los mismo para controlar la situación, dar respuesta rápida y organizada a la propagación del virus, así como brindar servicios de atención a los pacientes infectados, con el riesgo de contagio que era muy alto en ese entonces, el trabajo en equipo, la gestión emocional y el respeto a las decisiones de la organización fueron esenciales para enfrentar estos desafíos. Pues como bien se conoce el desempeño de la mayoría del personal de salud en ese entonces no era el más óptimo, pues esta pandemia fue la motivación necesaria

para que ellos crecieran profesionalmente pues tuvieron que mejorar en muchos aspectos de forma que su desempeño en el área de trabajo y al momento de realizar las labores encomendadas mejoraron eficientemente, siendo esto un impulso para que las instituciones de todo el mundo logaran la meta de mitigar la pandemia o reducir su propagación de forma que se pueda controlar sin tanto riesgo.

## **Implicaciones prácticas**

El rol de liderazgo en las instituciones de atención primaria de salud, ayuda a que el desempeño del personal de enfermería sea más eficiente y a su vez sea el éxito en la organización, además se recomienda a los líderes que aceptaran el desafío de un cargo administrativo conocer las necesidades de su personal de enfermería, tener una visión de todos los servicios de salud y cómo mejorar la atención primaria, estableciendo estrategias competitivas para el personal, creando planes de mejora continua de forma que favorezca eficazmente el desempeño de los trabajadores de salud, de manera que logremos resultados eficientes en prestación de servicios de salud en instituciones de atención primaria.

Se recomienda adoptar un estilo de liderazgo transformacional que genere productividad y eficacia en el desempeño del personal, haciendo que participen y se sientan cómodos en su lugar de trabajo de forma armónica, escuchando sus opiniones, reflejando todas sus capacidades con el fin de alcanzar logros de la organización de salud.

Por otro lado, es importante que conozcan las necesidades, habilidades de los trabajadores de salud, porque influirá en el desempeño eficiente de su cargo con respecto a la función designada, así mismo direccionar al equipo porque no solo es cumplir un determinado cargo administrativo, sino ser líder direccionando a los trabajadores, de manera que el desempeño del personal sea eficiente en el logro de metas en los servicios de salud.

Cabe mencionar que se considera necesario evaluar al equipo de trabajo respecto al desempeño que realizan día a día, porque contribuirá a determinar medidas correctivas y rescatar a tiempo algún obstáculo que pueda influir al conseguir objetivos en la calidad de prestación de servicio de salud en una determinada institución de atención primaria.

Un líder que se encuentra al mando de una institución primaria de salud es importante que tenga conocimientos, formación profesional sobre liderazgo porque así evitaremos posibles obstáculos y aumentaríamos la eficacia en el desempeño del personal de enfermería, además existirá la satisfacción de las personas que reciben un servicio de salud, por lo que un manejo correcto de liderazgo otorga una forma positiva en el comportamiento, capacidades y desempeño del personal de enfermería dentro de las instituciones de atención primaria de salud.

## Conclusiones

El liderazgo es importante en las instituciones de atención primaria de salud, debido a que dependerá el rendimiento del personal de enfermería, produce impacto sea positivo o negativo, el cual el rol de liderazgo es sumamente esencial porque influye en los trabajadores de salud, debido a que nos permite direccionar al equipo a conseguir metas establecidas en determinada institución, además repercute en el comportamiento y eficacia de los trabajadores, hay que tener en cuenta que un líder ayuda a su equipo a tomar decisiones, estrategias para conseguir un objetivo común.

Se destaca que un líder debe cumplir con todos los roles establecidos querer y por haber, esto ayudara a que en la organización se desempeñe bien el personal y se obtenga resultados extraordinarios para la institución, cabe decir que el liderazgo repercute de manera positivo al cambio en estrategias, innovando nuevas actividades para que así se lleve a cabo metas para dichas instituciones y aún más se puede producir un gran impacto en la atención primaria de salud, por eso depende de la gestión, liderazgo que una persona cumpla para lograr el éxito en los servicios de salud.

Por otro lado, según estudios se menciona los diferentes estilos de liderazgos, el cual se recomienda el transformacional porque en la mayoría de instituciones lo practican. Este tipo de liderazgo nos permite innovar, motivar al equipo, dando lugar al desarrollo y entrega de todas sus capacidades, así mismo habilidades para conseguir con esfuerzo las metas de las organizaciones de atención primaria de salud, favoreciendo el desempeño con éxito a nivel laboral y personal.

Con esta investigación resalta que todo profesional de salud al asumir el cargo del rol de liderazgo, debe tener conocimientos, habilidades para aceptar el reto de un cargo administrativo e

influir positivamente en el desempeño del personal de enfermería. Cabe decir que ser líder es participar conjuntamente con el equipo identificando las necesidades para el logro de objetivos, de manera que obtendremos resultados extraordinarios en las instituciones de atención primaria y prestación de servicios de salud.

### Referencias bibliográficas

- Aguilar, A. E., Lamadrid, M., & Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 87-97.  
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
- Bárceñas, D., & Vázquez, M. (2023). Valoración del liderazgo enfermero en un hospital del Sistema Sanitario Público Andaluz. *Enfermería clínica*, 33(5), 353–360.  
<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2023.06.005>
- Benavente, A. (2022). El rol de enfermería en la salud digital: oportunidades y desafíos para la ciencia del cuidado. *Revista médica Clínica Las Condes*, 33(6), 598–603.  
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2022.11.004>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista espacios*, 41(22), 1-15.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Castrillón, M. C. (2020). Liderazgo en enfermería y desarrollo disciplinar. *Revista CuidArte*, 9(18), 6-12. <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77572>
- Contreras, N. A., & Ramírez, M. L. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugía y cirujanos*, 88(4), 1-7.  
<https://doi.org/10.24875/ciru.19001413>
- Geraldo, L. A., Mera, A., & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174.  
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501>

Guerrero, M. A., Añazco, K., Valdivieso, R., & Sánchez, Ó. (2018). Los Estilos de Liderazgo y su efecto en la Satisfacción Laboral. *INNOVA Research Journal*, 3(10), 142–148.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>

Gutiérrez, D., Ramírez, M., Valdez, J., Villavicencio, I., Cruz, P., Balderas, J., Téllez, R., & Pantoja, C. (2020). Un vistazo al liderazgo de las mujeres mexicanas en la medicina. *Educación médica*, 21(4), 277–280.

<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2018.12.003>

Lara, R. A., García, G. A., Lorca, A. R., Montecinos, D. A., Quijada, D. C., & Castillo, D. (2020). Percepción de enfermeras/os de atención hospitalaria y primaria de salud, sobre el liderazgo de Enfermería. *Cultura de Los Cuidados Revista de Enfermería y Humanidades*, 24(58), 67-78. <http://hdl.handle.net/10045/111386>

Lussier, R. N. (2010). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4th ed). CENGAGE Learning. libro-general.pdf

Malca, J. A., & Callao, M. (2022). Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Ñeque*, 5(11), 22–36.

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.59%20>

Martínez, G., Zabalegui, A., & Sevilla, S. (2021). Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona. *Enfermería clínica*, 31(1), 12-17.

<https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.05.002>

- Mattos, J. C. (2022). Liderazgo de coaching de enfermeras en relación con el entorno de la práctica en la atención primaria de salud. *Universidad Federal de Santa Catarina*, 31(1), 1-15, <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2021-0332en>
- Nigenda, G. H., & Aristizábal, G. (2020). El liderazgo silencioso de la enfermería en México: reflexiones sobre su transformación. *Revista CuidArte*, 9(18), 23-32. <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2020.9.18.1.77574>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia-Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 16(3), 493–505. [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Pereira, L. C. (2022). Estilos de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo - 2021. *Universidad César Vallejo*, 1-92. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85901>
- Puertas, E. B., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista panamericana de salud pública (Pan American journal of public health)*, 44(1), 1-9. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2020.124>
- Quintana, D., & Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao-Perú. *Archivos de Medicina Universidad de Manizales*, 20 (1), 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

- Saldaña, C., Bustos, R., Barajas, A., & Ibarra, G. M. (2019). Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(88), 1239–1248. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051015>
- Souza, L. P., Ferreira, A. L., Nunes, R., Veloso, O., Vieira, M., & Ramos, L. (2013). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enfermería Global*, 12(30), 268–280. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000200013](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013)
- Valbuena, L. D., Ruiz, M., & Páez, A. (2021). Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. *Universidad de la Sabana*, 21(2), 1-15. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.5>

## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Yosely Kimberlyn Holguín Reyes, con C.C: # 0952056570 autora del trabajo de titulación: *El Rol del Liderazgo en el Desempeño del Personal de Enfermería en Instituciones de Atención Primaria de Salud* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 28 de mayo de 2024



Firmado electrónicamente por:  
YOSELY  
KIMBERLYN  
HOLGUIN REYES

f. \_\_\_\_\_

Nombre: Yosely Kimberlyn Holguín Reyes

C.C: 0952056570



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN**

<b>TÍTULO Y SUBTÍTULO:</b>	El Rol del Liderazgo en el Desempeño del Personal de Enfermería en Instituciones de Atención Primaria de Salud		
<b>AUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Holguín Reyes Yosely Kimberlyn		
<b>REVISOR(ES)/TUTOR(ES)</b> (apellidos/nombres):	Zerda Barreno Elsie Ruth.		
<b>INSTITUCIÓN:</b>	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
<b>UNIDAD/FACULTAD:</b>	Sistema de Posgrado		
<b>MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:</b>	Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>GRADO OBTENIDO:</b>	Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud		
<b>FECHA DE PUBLICACIÓN:</b>	28 de mayo del 2024	<b>No. DE PÁGINAS:</b>	30 páginas
<b>ÁREAS TEMÁTICAS:</b>	Liderazgo, Desempeño, Personal de Enfermería, Atención Primaria de Salud		
<b>PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:</b>	Atención primaria de Salud, Rendimiento del Personal, Liderazgo		

**RESUMEN/ABSTRACT** (150-250 palabras):

El liderazgo es importante en las instituciones de atención primaria de salud, debido a que dependerá el rendimiento del personal de enfermería, produce impacto sea positivo o negativo, el cual el rol de liderazgo es sumamente esencial porque influye en los trabajadores de salud, debido a que nos permite direccionar al equipo a conseguir metas establecidas en determinada institución, además repercute en el comportamiento y eficacia de los trabajadores, hay que tener en cuenta que un líder ayuda a su equipo a tomar decisiones, estrategias para conseguir un objetivo común.

Se destaca que un líder debe cumplir con todos los roles establecidos querer y por haber, esto ayudara a que en la organización se desempeñe bien el personal y se obtenga resultados extraordinarios para la institución, cabe decir que el liderazgo repercute de manera positivo al cambio en estrategias, innovando nuevas actividades para que así se lleve a cabo metas para dichas instituciones y aún más se puede producir un gran impacto en la atención primaria de salud, por eso depende de la gestión, liderazgo que una persona cumpla para lograr el éxito en los servicios de salud.

<b>ADJUNTO PDF:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b> 0986610506	E-mail: <a href="mailto:yosely.holguin@cu.ucsg.edu.ec">yosely.holguin@cu.ucsg.edu.ec</a> <a href="mailto:yoskimberly@hotmail.com">yoskimberly@hotmail.com</a>
<b>CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:</b>	<b>Nombre:</b> María de los Ángeles Núñez Lapo	
	<b>Teléfono:</b> +593-4-3804600	
	<b>E-mail:</b> <a href="mailto:maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec">maria.nunez@cu.ucsg.edu.ec</a>	

**SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA**

<b>Nº. DE REGISTRO</b> (en base a datos):	
<b>Nº. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL</b> (tesis en la web):	