



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**



**ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE MEDIO DE ENFERMERÍA EN
HEMOTERAPIA Y LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS EN
HEMOTERAPIA DEL BANCO DE SANGRE HOSPITAL “DR ADOLFO
PRINCE LARA”**

Autor: Licda. Sonia Martínez
Tutor: MSc. Dexy Tovar Oviedo

Valencia, Noviembre de 2023



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA**



**ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE MEDIO DE ENFERMERÍA EN
HEMOTERAPIA Y LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS EN
HEMOTERAPIA DEL BANCO DE SANGRE HOSPITAL “DR ADOLFO
PRINCE LARA”**

Autora: Licda. Sonia Martínez
Trabajo de Grado presentado ante la
Facultad de Ciencias de la Salud de la
Universidad de Carabobo, para optar al
Título de Magister en Gerencia de los
Servicio de Salud y Enfermería.

Valencia, Noviembre 2023



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA DEL BANCO DE SANGRE HOSPITAL ADOLFO PRINCE LARA

Presentado para optar al grado de **Magíster en Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermería**, por el (la) aspirante:


MARTINEZ DE S. SONIA DEL V.
C.I. V- 11749031

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Dexty Tovar C.I. 7196992, decidimos que el mismo está **APROBADO**.

Acta que se expide en valencia, en fecha: **11/04/2024**


Prof. Dailene Y. Leal de V (Pdte)

C.I. 8065.994
Fecha: 11-04-2024


Prof. Martina C. Arraiz M

C.I. 11920710
Fecha: 11-04-2024

TG: 148-23




Prof. Elda Henríquez

C.I. 3291673
Fecha: 11-4-2024

Universidad de Carabobo



Valencia – Venezuela

Facultad de Ciencias de la Salud



Dirección de Asuntos Estudiantiles
Sede Carabobo

TG-CS:

ACTA DE CONSTITUCION DE JURADO Y DE APROBACION DEL TRABAJO

Quienes suscriben esta acta, jurados de la Tesis de Grado titulada:

“ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE MEDIO DE ENFERMERÍA EN HEMOTERAPIA Y LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA DEL BANCO DE SANGRE HOSPITAL “DR ADOLFO PRINCE LARA” Presentado por el (la) ciudadano (a): **SONIA MARTÍNEZ** Titular de la Cedula de Identidad N° **11.749.031**. Nos damos como constituidos durante el día de hoy: 17_04_2023 y convenimos en citar al alumno para la discusión de su Trabajo el día: 11_04_2024

RESOLUCIÓN

Aprobado: X Fecha: 11_04_2024
Fecha: _____

Reprobado: _____

Observacion: _____

Presidente del jurado

Nombre: Dailene Leal
CI. 8065924

Miembro

Nombre: Martina Arraiz
CI. 11920710

Miembro

Nombre: Elda Henríquez
CI. 3291673

Nota:

1.- Esta acta debe ser consignada en la Dirección de Asuntos Estudiantiles, de la Facultad de Ciencias de la Salud (Sede Carabobo), inmediatamente después de la constitución del jurado y/o de tener un veredicto definitivo, debidamente firmada por los tres miembros, para agilizar los trámites correspondientes a la elaboración del Acta del Trabajo.

2.- En caso de que el trabajo sea reprobado, se debe anexar un informe explicativo, firmado por los tres miembros del jurado.

DEDICATORIA

A Dios, por guiar cada uno de mis pasos y sostenerme en sus brazos en estos momentos difíciles de la vida.

A mis padres, por enseñarme a ser constantes y perseverante.

A los presentes espiritualmente, siempre vivirán en mi corazón.

A mi esposo, que ha permanecido a mi lado todo este tiempo, dándome el apoyo necesario para vencer las adversidades.

A Hannderson, Florian y Ramsés (hijos), fuente de inspiración para mi crecimiento personal y profesional.

A todas y cada una de aquellas personas que de una forma u otra me han demostrados uno de los tesoros más grandes del mundo “SU AMISTAD”

Sonia Martínez

AGRADECIMIENTO

A Dios todopoderoso, por darme el don de la vida para trazar objetivos y emprender metas.

A la profesora Dexy Tovar, por su enseñanza tutoría para la realización de esta investigación. A usted mi estima y admiración

A mis profesoras de la maestría Cira, Digna, Luna, Petra, Darlene, Martina, Alexis, por darme estrategias para romper paradigmas a nivel profesional y personal.

A los profesores María y Fernando, por ser y estar allí, para informar, donde ir, donde buscar.

A mis compañeras de maestrías María, Alexandra, Adriana y Yesenia, por aceptarse con mis debilidades y fortaleza y esos tan agradables momentos compartidos.

A mis compañeras de trabajos del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara banco de sangre de Puerto Cabello, pilares fundamentales de esta investigación.

Sonia Martínez

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	ix
TABLAS.....	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULOS

I. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	4
1.2 Objetivos del estudio	12
1.2.1 Objetivo general	12
1.2.2 Objetivos específicos.....	12
1.3 Justificación de la investigación	13

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Contextualización de la Investigación	15
2.2 Antecedentes de la Investigación.....	16
2.3 Bases teóricas	19
2.3.1 Las Organizaciones	20
2.3.2 Las organizaciones de Salud.....	20
2.3.3. Generalidades sobre Gerencia.....	21
2.3.4 Estilos de Liderazgo.....	26
2.3.5 Motivación.....	35
2.4 Definición de términos.....	46
2.5 Sistema de hipótesis	48
2.5.1 Hipótesis General	48
2.5.2 Hipótesis Específicas.....	48

2.6 Sistema de Variables y su Operacionalización.....	49
2.6.1 Operacionalización de las Variables.....	50

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación	57
3.2 Diseño de la investigación	57
3.3 Población	58
3.4. Muestra.....	58
3.5 Métodos y técnicas para la recolección de la información	58
3.5.1 Instrumentos de Investigación.....	59
3.6 Validez y Confiabilidad.....	60
3.6.1 Validez.....	60
3.6.2 Confiabilidad.....	61
3.7 Procedimiento para la recolección de información.....	62
3.8. Técnica de tabulación y análisis de los datos.....	63

IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Presentación de los resultados	64
4.2 Análisis e Interpretación de los resultados	65

V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.....	98
5.2 Recomendaciones.....	100

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ANEXOS A: Instrumento de recolección de datos.....	107
ANEXOS B: Validación de Expertos.....	114
ANEXOS C: Consentimiento informado.....	120
ANEXOS D: Certificado de Confiabilidad	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		pág.
1	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Sexo . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023.....	65
2	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Edad . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023.....	67
3	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Años de servicio . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	69
4	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Cargo Actual Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	71
5	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Nivel Académico . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	73
6	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Turno en el Cargo Actual . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	74
7	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Autocrático y Necesidad de Logro Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	77
8	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Autocrático y Necesidad de Poder . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	80
9	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Autocrático y Necesidad de Afiliación . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	83
10	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Democrático y Necesidad de Logro . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del	

	Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	86
11	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Democrático y Necesidad de Poder . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	89
12	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Democrático y Necesidad de Afiliación . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	92
13	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según El Estilo de Liderazgo de y la Gerente Medio de Enfermera en Hemoterapia y su relación con la Motivación de las Enfermeras en Hemoterapia . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	95

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tabla	pág.	
1	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Sexo . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023.....	66
2	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Edad . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023.....	67
3	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Años de servicio . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	69
4	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Cargo Actual . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	71
5	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Nivel Académico . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	73
6	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según Turno en el Cargo Actual . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	75
7	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Autocrático y Necesidad de Logro . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	78
8	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Autocrático y Necesidad de Poder . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	81
9	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Autocrático y Necesidad de Afiliación . Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	84
10	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Democrático y	

	Necesidad de Logro. Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	87
11	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Democrático y Necesidad de Poder. Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	90
12	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según respuesta consolidadas a los ítems de los Factores Estilo Democrático y Necesidad de Afiliación. Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	93
13	Distribución de las Enfermeras en Hemoterapia según El Estilo de Liderazgo de y la Gerente Medio de Enfermera en Hemoterapia y su relación con la Motivación de las Enfermeras en Hemoterapia. Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo Septiembre 2023	96



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS
DE SALUD Y ENFERMERÍA



**ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE MEDIO DE ENFERMERÍA EN
HEMOTERAPIA Y LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS EN
HEMOTERAPIA DEL BANCO DE SANGRE HOSPITAL “DR. ADOLFO
PRINCE LARA”**

Autor: Licda. Sonia Martínez

Tutora: MSc. Dexy Tovar Oviedo

RESUMEN

El presente estudio se ubica en la línea de investigación: Promoción de la Gestión de los Recursos Humanos y su relación con los Procesos Organizacionales. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en sus factores Autocrático y Democrático y la Motivación según las Necesidades de Logro, de Poder y de Afiliación de las enfermeras en hemoterapia, en el Hospital tipo III, “Dr. Adolfo Prince Lara” del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” de Puerto Cabello, Estado Carabobo. Es una investigación de tipo descriptiva, no experimental, de campo, correlacional, de corte transversal, expofacto, la muestra fue censal y se seleccionó el 100 por ciento de la población, conformada por catorce (14) enfermeras en hemoterapia. La recolección de la información se realizó a través de un instrumento tipo cuestionario estructurado en tres (03), partes: la primera para los datos Socio laborales con seis (6) ítems, la segunda referida a la variable: Estilo de liderazgo del gerente medio en hemoterapia con veintinueve (29), Ítems y la tercera parte corresponde a la variable: motivación de las Enfermeras en hemoterapia con veintinueve (29) ítems. La confiabilidad medida por el Alfa de Cron Bach para la primera variable fue de 0,81 y para la segunda de 0,90. Para la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables mencionadas por lo que se acepta la hipótesis general del estudio.

Palabras clave: Estilo de Liderazgo, Gerente medio, Hemoterapia, Motivación, Enfermería.



**UNIVERSITY OF CARABOBO
FACULTY OF HEALTH SCIENCES
POST DEGREE DIRECTION
MASTER IN SERVICES MANAGEMENT
HEALTH AND NURSING**



**LEADERSHIP STYLE OF THE MIDDLE NURSING MANAGER IN
HEMOTHERAPY AND THE MOTIVATION OF THE NURSE IN
HEMOTHERAPY OF THE BLOOD BANK HOSPITAL “DR. “ADOLFO
PRINCE LARA”**

**Author: Licda. Sonia Martínez
Tutor: MSc. Dexy Tovar Oviedo**

ABSTRACT

The present study is located in the line of research: Promotion of Human Resources Management and its relationship with Organizational Processes. The objective of determining the relationship that exists between the Leadership Style of the Middle Nursing Manager in Hemotherapy in its Autocratic and Democratic factors and Motivation according to the Needs for Achievement, Power and Affiliation of the nurses in Hemotherapy of the “Miguel Urbano Taylor” Blood Bank, of the “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello, Carabobo State. It corresponds to a descriptive, non-experimental, field, correlational, cross-sectional, expofacto research, the sample was census and 100 percent of the population was selected, made up of fourteen (14) hemotherapy nurses. The information was collected through a questionnaire-type instrument structured in three (03) parts: the first for the Socio-labor data with six (6) items, the second referring to the variable: leadership style medium in hemotherapy with twenty-nine (29), Items and the third part corresponds to the variable: motivation of Nurses in hemotherapy with twenty-nine (29) items. The reliability measured by Cron Bach's alpha for the first variable was 0.81 and for the second was 0.90. Pearson correlation coefficient was used. The results obtained demonstrated that there is a statistically significant relationship between the aforementioned variables, so the general hypothesis of the study is accepted.

Keywords: Leadership Style, Middle Manager, Hemotherapy, Motivation, Nursing

INTRODUCCIÓN

El trabajo sobre estilos de liderazgo del gerente medio de enfermería en hemoterapia y su relación con la motivación de las enfermeras que ejercen sus funciones en el banco de sangre, se caracteriza por ser un análisis que determina aspectos de orden social, profesional y humano en relación a las habilidades gerenciales que se evidencian y por ende su influencia directa o indirecta en el ambiente laboral.

Los estudios sociales revelan que, desde inicios de la humanidad, el liderazgo siempre ha sido una necesidad, como una forma de coordinar esfuerzos que ayudan a dividir tareas acordes con las capacidades de cada individuo, en beneficio de un grupo. Los primeros indicios de liderazgo son conocidos en la historia por la forma de organización del hombre de las cavernas, en que el comportamiento humano era semejante a una manada de animales y el más fuerte imponía su dominio sobre los demás.

Durante la época de las primeras civilizaciones ya se comienzan a observar, las primeras formas de liderazgo, regulada por códigos que definían la actuación de los mismos sobre los estratos a su dominio, lo mismo fue durante la edad Media donde la autoridad pasó a los dueños de la tierra imponiendo un modelo de gerencia autocrático concentrando todo el poder sobre sí. Hasta mediados del siglo XX el liderazgo estuvo marcado por ese esquema del “gran hombre”, poderoso, quien dirigía todo y cuya presencia era esencial, conociéndose como un gerente transaccional con la aplicación de premios y castigos para el logro de algo. En este sentido, nacen nuevas formas de liderazgo a finales del siglo XX, ubicándose en lo

transformacional, implicando un paradigma renovador donde el líder eduque y pueda inducir a su equipo a tener pasión por la visión y los valores que se desean alcanzar

Con la aparición de este revolucionario modelo de autoridad, nace la motivación como aspecto que define la correlación entre atracción y liderazgo y que por ende va a generar el resultado o imagen de la actividad gerencial. Por otra parte, la motivación es la base de aquellas actitudes generales que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones con voluntad e interés para alcanzar un propósito y que está marcado por una necesidad, es decir, que la motivación es el lazo que posibilita un acto en pos de satisfacer una necesidad. Siguiendo este orden, se puede declarar que la motivación se focaliza en comportamientos observables, tal y como han sido establecidos en estudios y teorías que dan base a la inferencia de preceptos físico-psíquicos que llevan al crecimiento personal como la autorrealización, la estima, lo social, la seguridad y lo físico.

Estos elementos de necesidades humanas vienen a estar marcados por un nuevo ideal en relación al liderazgo y es una tendencia de procesos inconscientes, lo cual va a generar un punto relevante en la ejecución de cualquier actividad, es así como entran las necesidades de logro, poder y afiliación. En este sentido, la Enfermera Gerente Medio utiliza el liderazgo, para ejercer influencia sobre el personal que dirige, a fin de transformar su conducta y generar actitudes positivas, enfocados hacia el trabajo, la participación activa en el logro de las metas y objetivos propuestos, bajo un clima de armonía y responsabilidad, y ejecutando las actividades asignadas con calidad y efectividad.

La presente investigación está enmarcada en la línea de investigación *Promoción de la gestión del Talento Humano y su relación con los procesos organizacionales* y tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe

entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factores Autocrático y Democrático y la motivación según las Necesidades de Logro, de Poder y de Afiliación de las enfermeras en hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” .Puerto Cabello, Estado Carabobo.

Para ello se realizó una investigación cuantitativa no experimental, descriptivo, de diseño exposfacto correlacional, con catorce (14) licenciadas en enfermería en hemoterapia. Los datos fueron recolectados siguiendo los lineamientos propios de este estudio y se analizaron de manera cuantitativa utilizando la estadística descriptiva. Esta investigación estuvo estructurada por cinco capítulos distribuidos de la siguiente manera:

El Capítulo I presenta toda la situación problemática desde una estructura global finalizando en la particularidad de campo de estudio, al mismo tiempo que plantea los objetivos y el realce de su importancia en medio de su justificación.

En el Capítulo II, que engloba el Marco Teórico, donde se presentan los Antecedentes del estudio, las Bases Teóricas que sustentaron el estudio, la definición de Términos Básicos, el sistema de hipótesis, el sistema de Variables y su Operacionalización.

Seguidamente el Capítulo III, establece los parámetros metodológicos que centran su atención en un diseño de campo. Este apartado reúne todos los procesos llevados por el investigador para lograr recolectar los datos de la población, su muestra y variables que son resumidos en la operacionalización de los mismos.

Capítulo IV, corresponde a los Resultados de la Investigación, representada en tablas y gráficos según las variables y factores en estudio. Por último el Capítulo V, comprende las Conclusiones y Recomendaciones de la Investigación, por último se presentan las bibliografías que sustentan todo el contenido del estudio y los anexos que complementan la investigación

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Este capítulo presenta el problema de investigación, el cual formula la situación problemática observada en el campo pasando desde una contextualización global del tema hasta señalar las metas de estudio y la justificación del mismo. Hernández, S; Fernández, C. y Baptista, L (2003) definen la formulación del problema como “la etapa donde se estructura formalmente la idea de investigación (pág. 36).

1.1 Planteamiento del Problema

La Gerencia en término de una labor, hace referencia al punto de que relaciona los aspectos más importantes de la vida de una organización, de ella puede derivar lo positivo o negativo de un resultado esperado ante los objetivos y metas planteadas, de allí se denota el papel fundamental que juega quien asume el compromiso de gestionar todo para cubrir las necesidades de un equipo de trabajo y favorecer el clima organizacional. Generalmente, todos los miembros de una organización tienen en sí mismo un sin fin de necesidades asociadas con su labor, donde quien ejerce el liderazgo tiene la difícil tarea de conocer a tales y llevar dentro de sus funciones la posibilidad de responder a las mismas, todo ello va a depender definitivamente en el tipo de liderazgo que aplica el gerente.

Uno de los problemas más significativos relacionado a lo descrito anteriormente, es que los gerentes se enfocan más al logro de objetivos previamente diseñados, dejando a un lado las necesidades y potencialidades propias de su equipo, todo esto se

pone de manifiesto al contemplarse que el gerente asume que su equipo conoce los objetivos sin hacer un seguimiento de los mismos, cuando evita la evaluación y medición del trabajo y prescinde de una comunicación asertiva, además del trato hacia sus colegas como si fueran un recurso y nada más.

En este orden, se observa que la gerencia va a tener una repercusión aceptable o desfavorable de acuerdo con el estilo aplicado, de donde surgen los modelos autocrático y democrático, siendo una expresión clara de los aspectos sociales y psicológicos manifestados en la motivación de los subordinados. En relación a esto y para efectos del presente trabajo, la gerencia en enfermería juega un papel prioritario en la organización de un centro de atención en salud, en el cual hace presencia los gerentes medio de enfermería en hemoterapia, teniendo la función de supervisar, coordinar e impulsar las actividades de cada área o departamento de servicio.

En los actuales momentos las organizaciones nacen con una perspectiva principal, de lograr cumplir todos los objetivos propuestos, mediante tácticas especiales que puedan alcanzar en el transcurrir de los años el éxito institucional, siendo más innovadores y competitivos, dirigidas por personas que pueden ser líderes o no, postura compartida como lo define Kassin, S; Fein, S y Markus, H (2010) “un líder es alguien que puede dirigir un grupo hacia una meta común” (pág.468). Por lo tanto, una persona no es líder porque alguien en un momento le proporcione el poder, porque tenga una posición en una organización o grupo social, o porque sea capaz de lograr que la gente haga lo que él desea. Lo que hace a una persona ser un líder verdadero es la búsqueda del bienestar para todos, el respeto a la diversidad y la influencia que ejerce en otros, que se desarrollen y se conviertan en líderes.

Los gerentes son el personal que por oficio se encargan de dirigir, gestionar o administrar el ámbito de trabajo, en la enfermería, juega un papel importante en los servicios de salud, ya que se hace responsable por la gestión de los servicios de enfermería y por tomar medidas que integren las áreas administrativas, asistenciales y de investigación. Para estos gerentes sus necesidades personales y organizacionales

son fundamentales, ya que es el responsable de velar y verificar que se cumplan y desarrollen los procesos de gestión de trabajo, el cual es realizado por las enfermeras en hemoterapia, de acuerdo a lo establecido en los estándares de calidad en los bancos de sangre.

El término líder por siglos ha sido entendido como una referencia a una persona con grandes dotes físicos y mentales, como alguien que se superpone a los demás, pero la tendencia actual refiere todo lo contrario, el líder no busca ejercer autoridad sobre un grupo de personas, en cambio busca dirigir, orientar y organizar con la finalidad de que su equipo trabaje en sintonía y con sentido del logro al éxito.

Los líderes proporcionan una unidad de propósito, a la vez que se establece la dirección de la organización, como tal, la responsabilidad de ellos consiste en crear y mantener el ambiente interno, poniendo en práctica estrategias motivacionales para que sus colaboradores desarrollen sus actividades y responsabilidades laborales con profesionalismo y servicios de calidad en la institución. En tal sentido, surge la necesidad del desarrollo del liderazgo, por lo tanto, las personas que son líderes requieren asumir un estilo fresco e individual para sí mismo y que lo ayude a proyectarse como líderes exitosos. En cuanto a los estilos de liderazgo Balderas (2009) refiere:

En la práctica del liderazgo pueden mostrarse tres formas plenamente identificadas que son los estilos de liderazgo; se describen como: El estilo autocrático. Da énfasis al líder. Es él quien dicta las órdenes, impone su criterio y decide qué y cuándo se hace. El estilo democrático. El líder es un miembro más del grupo, que estimula a los subordinados a decidir y a ejecutar las funciones y tareas. El estilo liberal. Pone énfasis en los subordinados, en quienes está centrada la libertad para decidir (pág. 52).

Es importante destacar que en este trabajo de investigación se abordaron los estilos autocráticos y democráticos. En relación al liderazgo, particularmente de la enfermera en hemoterapia, debido a que en los centros de salud se presentan situaciones que obligan al personal a cumplir una función específica y especializada que tiene como finalidad la consecución de determinados resultados, por tal razón el

liderazgo es primordial para generar un incentivo e impulsar a las personas a través del ánimo al logro de sus propósitos y esta función de liderazgo es ejercida por la enfermera gerente medio en hemoterapia ,quien es la encargada de la administración de actividades técnicas de la unidad de banco de sangre y lleva bajo su liderazgo el control de cinco áreas, en las cuales son determinantes lo personal, la calidad y seguridad, el servicio, el crecimiento institucional y la solvencia. Según Robbins, S. y Coulter, M. (2008) señalan que “El liderazgo se produce cuando la persona atiende las necesidades de la organización y de los individuos y crea un ambiente y una situación que propician la satisfacción de esas necesidades” (pág. 316).

Un gerente medio de enfermería en hemoterapia debe poseer las características humanas de ser flexible, consistente y accesible brindándole al personal una forma de expresarse en la toma de decisiones y proporcionar los recursos para la atención del paciente de la mejor forma posible asegurando su bienestar. Además, el comportamiento y la actitud general del gerente medio de enfermería influyen directamente en una organización y motivación de su equipo, siendo este último un aspecto de suma importancia para el desarrollo y éxito de las actividades. En relación a la motivación según Aamodt, M. (2010), al referirse, McClellan, D. (1989) “La motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, de poder y de afiliación.” (pág. 332) La motivación que sienten las enfermeras en hemoterapia, es necesario conocer sus necesidades, gustos, preferencias y sobre todo a quien se está motivando.

En el Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” de Puerto Cabello Estado Carabobo es una organización de salud pública, de complejidad alta con infraestructura y personal capacitado para brindar atenciones de especialidades médicas, que presta servicio las 24 horas del día y los 365 días del año, definido como una figura arquitectónica fue creada el 7 de junio de 1968, actualmente funciona y con un talento humano altamente capacitado.

La organización cuenta con seis (6) como son: dirección médica, dirección administrativa, servicios generales, enfermería, división de apoyo y docencia, los cuales tienen sus propias gerencias, supervisores y coordinadores. El departamento de enfermería dispone de un gerente jefe, quien se encarga de dirigir a todo el personal de enfermería de la institución. Posee talento humano de 8 supervisoras: 2 supervisoras por cada turno de 7 am a 1 pm y de 1 pm a 7 pm, y 4 supervisoras nocturnas (2 en cada noche grupo A y grupo B) quienes supervisan todas las áreas durante su jornada laboral.

Además, cuenta con 13 enfermeras (os) gerente medio diurnos distribuidos en cada área: emergencia de adulto, emergencia pediátrica, consulta externa, banco de sangre, pediatría, neonatología, maternidad, sala de parto, cirugía, medicina, quirófano, uci, y central de suministro quienes son responsable de la dirección y control de las enfermeras de todos los turnos. La unidad de banco de sangre cuenta con un (1) gerente medio en hemoterapia y catorce (14) enfermeras en hemoterapia, siendo supervisadas por la gerente jefe de enfermería del hospital.

Por tal razón, dentro de una organización de salud se requiere de personal eficiente con capacidad y habilidades de liderazgo, en la unidad de banco de sangre se debe realizar acciones de planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar actividades para lograr las metas trazadas, en este caso en el área de banco de sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara.”; así atender a estándares de calidad, con roles que demandan liderazgo y participación en los niveles organizacionales intermedios y de dirección, los cuales contribuyan en la toma de decisiones, comunicación y motivación para el logro de los objetivos organizacionales, a partir de esto se originó este estudio.

En este sentido, el gerente medio de enfermería en hemoterapia es de vital importancia en un recinto hospitalario, por lo tanto, sus acciones generan un trabajo esencial, a través del resguardo, vigilancia y análisis de hemoderivados. Cabe destacar la importancia de la influencia del gerente medio en hemoterapia, su

compromiso es buscar en el personal de trabajo, una concepción natural, no como una obligación, de esta forma establece su principio en la organización como elemento fundamental para la productividad.

El gerente medio en hemoterapia del banco de sangre utiliza un estilo gerencial, debe aplicar acciones para la toma de decisiones, las cuales son dependientes de la dirección médica, departamento de enfermería y coordinación del Banco de Sangre regional de Carabobo. En reuniones informales se han escuchado comentarios tales como: “existe excesivas reglas y control en el trabajo que se hace”, “aquí no se puede tomar decisiones, todo viene de arriba”, “es solo crítica al realizar el trabajo. Por otra parte, existen situaciones en las guardias: gestos de desagrado y conductas de apatía, indiferencia y desmotivación por procedimientos básicos de la enfermería en hemoterapia, como un ambiente laboral tenso que aleja al personal del cumplimiento de las metas organizacionales, así como, el nivel de interés por el trabajo acorde a las condiciones económicas, la realización de un trabajo rutinario y el no cumplimiento de sus expectativas.

En la institución de estudio las enfermeras en hemoterapia muestran comportamientos que apelan al señalamiento de desmotivación, debido a un ejercicio de liderazgo poco transformacional y más adaptado a lo transaccional, lo que influye negativamente en el desempeño de las labores del equipo y por ende, puede poner en riesgo la seguridad y la vida de los pacientes que acuden o dependen del banco de sangre.

En ese contexto, es frecuente escuchar de parte del personal de enfermeras en hemoterapia críticas sobre el proceso de trabajo realizado, observaciones tales como: “demasiadas reglas, “exceso de trabajo “, “poco personal “, evidenciándose pérdida de la autonomía e incumplimiento de las normas internas y con ello la imposición por parte de la enfermera jefe y la dirección médica en cuanto a la toma de decisión sobre la gestión y control del banco de sangre.

Por consiguiente, el profesional de enfermería especialista en hemoterapia que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención del donante, el paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud. Por ello es importante identificar el estilo de liderazgo y su influencia en el proceso de gestión de trabajo en los banco de sangre siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/usuario, lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios, luego de observar diversas reacciones presentadas por este grupo de profesionales, me motivé a realizar este estudio para determinar las experiencias, sentimientos y pensamientos expresado por la muestra en estudio.

La motivación es algo personal y el gerente medio en hemoterapia debe conocer a sus enfermeras en hemoterapia de manera individual para saber qué es lo que las motiva. Acorde a esta afirmación, Kassin, S; Fein, S. y Markus, H. (2010) refieren que “los individuos analizan los beneficios y costes de curso de acción, y esto ocasiona el nivel de motivación y esfuerzo” (pág.495). Dentro de la unidad de banco de sangre, algunas trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras que otros buscan seguridad; otros trabajan para satisfacer su propio ego. Además, la motivación es una de las labores más importantes del gerente medio en hemoterapia y a la vez es la más compleja, pues por medio de ésta logra que las enfermeras en hemoterapia ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, estos elementos de base en cuanto al estilo de liderazgo y la motivación de las enfermeras del Banco de sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, se observa que el gerente medio en hemoterapia, al relacionarse con la enfermera se dedica sólo a dar órdenes, siempre esperando que este personal muestre conductas de obediencia. En este sentido, el equipo manifiesta que la enfermera gerente medio en hemoterapia usa el poder para exigir respeto, y si

no obedecen acuden a amenazas a través de sanciones como amonestación; cambios de turnos de trabajo, o evaluaciones de desempeño por debajo de lo esperado.

Estos comentarios no aluden la conducta del gerente de enfermería que se comporte como un líder, y cada líder tiene su propio estilo y lo adopta a su equipo de trabajo, para que le favorezca y así lograr mejor rendimiento y motivación. Otro aspecto referido es que existe poco reconocimiento a las labores que ellas realizan, y generalmente solo hacen hincapié en los aspectos negativos del desempeño. Además señalan que las relaciones interpersonales, son competitivas y hasta a veces se tornan conflictivas. Por otro lado, se observa, que la enfermera gerente medio en hemoterapia muestra una comunicación efectiva, con la enfermera en hemoterapia.

En cuanto a la toma de decisiones, se percibe que la enfermera gerente medio acepta normativas obligadas por la enfermera jefe y dirección médica y a su vez imponer a los subordinados para la solución de problemas, no les brindan la oportunidad a las enfermeras en hemoterapia para que participen en la planificación y en decisiones importantes que afectan su ejercicio profesional.

Asimismo, el grupo de sanitarias refieren que este superior en algunas oportunidades al presentarse problemas de índole administrativo tales como: escasez de personal, reposos, permisos, descanso trimestral, suspensión por dos años de vacaciones anuales, retardos, entre otros, enfoca la toma de decisiones, de manera rutinaria, sin la cuidadosa revisión de los hechos y/o situaciones y menos las personas involucradas. Aunado a esto, manifiestan que esto trae como consecuencia conflictos entre el personal del área de banco de sangre, retraso en las actividades y desmotivación, lo que repercute en una conducta de falta de interés en el trabajo, lo que puede resultar en omisiones y errores en los procedimientos de entregas de hemoderivados.

Otro aspecto, que es importante señalar, es la situación referida por las enfermeras en hemoterapia en relación a la existencia de un marcado déficit de

enfermera en hemoterapia en la institución, cumpliendo un horario de contingencia de guardias de 12 horas cada cuatro días, lo cual ocasiona exceso de trabajo, y además, la poca colaboración de los otros profesionales de la salud.

Por lo antes planteado, la autora de la investigación se propuso dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre el estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermera en Hemoterapia en sus factores autocrático y democrático y con la motivación en sus factores necesidad al logro, poder y afiliación de las enfermeras en hemoterapia del Banco de sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo?

1.2 Objetivos del Estudio

1.2.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factores Autocrático y Democrático y la Motivación según las Necesidades de Logro, de Poder y de Afiliación de las Enfermeras en Hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Edo Carabobo.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Autocrático y la Motivación en su factor Necesidad de Logro de las Enfermeras en hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”

- Determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería Hemoterapia en su factor Autocrático y la Motivación en su

factor Necesidad de Poder de las enfermeras en Hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”

- Determinar la relación que existe entre el Estilo de Liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Autocrático y la Motivación en su factor Necesidad de Afiliación de las Enfermeras en Hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara

- Determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Logro de las Enfermeras en Hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”

- Determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Poder de las Enfermeras en Hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”

-Determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Afiliación de las Enfermeras en Hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”.

1.3 Justificación del Estudio

En este sentido y de acuerdo al abordaje señalado en los párrafos anteriores, resultó de interés para la investigadora abordar esta problemática en el Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, ubicado en la ciudad de Puerto Cabello. Estado Carabobo, específicamente los que laboran en el Banco de sangre “Miguel Urbano Taylor” se observó el comportamiento adoptado por el gerente medio en hemoterapia, es decir,

el estilo de liderazgo que utiliza para dirigir a su capital humano, ubicados en los niveles jerárquicos inferiores, como son las enfermeras en hemoterapia.

Esta investigación desde el punto de vista social se relaciona de manera exponencial al momento de presentar los resultados, debido, al impacto de base que genera el estudio organizacional, y el cual puede ser replicado en distintas instituciones y a su vez para que otros investigadores profundicen en el esquema conceptual gerencial.

En cuanto a nivel científico, sirve de ayuda para la reflexión sobre la práctica profesional de la enfermera en hemoterapia, que la oriente y motive a discernir los elementos sobre el estilo de liderazgo relacionado a la motivación, a fin de mejorar la conducta individual y grupal dentro de la organización en estudio. Es relevante resaltar también que los resultados de esta investigación consiguen ser un punto de partida para emprender otros estudios y servir como antecedente a otros investigadores.

En lo metodológico, el estudio puede ser tomado como referencia para otras investigaciones relacionadas de forma directa o indirecta con las variables, además, se diseña un instrumento de recolección de datos, el cual puede ser aplicado en otros estudios con objetivos similares. Así como, relevancia teórica sobre las temáticas correspondientes. Esto va a servir de guía a otros investigadores ya que brinda información y sugerencia a la problemática detectada en sus conclusiones.

En lo profesional, concibe información para el gremio del Colegio de enfermeras del Estado Carabobo y la Federación de Colegios de Profesionales de Enfermería, generando una visión actual de la realidad en los centros hospitalarios y sobre competencias profesionales in situ. Así como, propiciara espacios de reflexión y divulgación investigativa al hacer de conocimiento público los resultados de esta investigación siendo un aval para autoevaluar la labor general del liderazgo en las organizaciones

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo referido al marco teórico, se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que constituyen la temática del estudio, la variable y su operacionalización, el sistema de hipótesis y la definición de términos básicos.

2.1 Contextualización de la Investigación

El Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” fue fundado en el 7 de junio de 1968, a cargo del presidente de la época Dr. Raúl Leoni, llevando el nombre Dr. Porteño “Adolfo Prince” Lara. Es un Hospital tipo III, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo, en la Avenida la Paz, frente al Diario la Costa. Es una organización de salud pública, dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS), de complejidad alta con infraestructura y personal capacitado para brindar atenciones de especialidades médicas, que presta servicio las 24 horas del día y los 365 días del año, definido como una figura arquitectónica fue creada el 1968, actualmente funciona y con un talento humano altamente capacitado.

La organización cuenta con seis (6) departamentos dirección médica, dirección administrativa, servicios generales, enfermería, división de apoyo y docencia, los cuales tienen sus propias gerencias, supervisores y coordinadores: El departamento de enfermería cuenta con un gerente jefe, quien se encarga de dirigir a todo el personal de enfermería de la institución. Cuenta con 8 supervisoras: 2 supervisoras por cada turno de 7 am a 1 pm y de 1 pm a 7 pm, y 4 supervisoras nocturnas (2 en cada noche grupo A y grupo B) quienes supervisan todas las áreas durante su jornada laboral.

Además, cuenta con 14 (catorce) enfermeras gerente medio diurnos distribuidos en cada área: emergencia de adulto, emergencia pediátrica, consulta externa, banco de sangre, pediatría, neonatología, maternidad, sala de parto, cirugía, medicina, quirófano, uci, y central de suministro quienes son responsable de la dirección y control de las enfermeras de todos los turnos. La unidad de Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” cuenta con un (1) gerente medio en hemoterapia y catorce (14) enfermeras en hemoterapia, siendo supervisadas por el gerente jefe de enfermería del hospital y la coordinación Regional de los Banco de sangre de Carabobo.

La Gerencia de Enfermería tiene establecida unas normas generales por las que se han de regir las enfermeras, con el propósito de la atención que ofrece el servicio de salud y guían el programas de cuidados de Enfermería, además tiene la responsabilidad y la autoridad en relación con el ejercicio de enfermería en la institución; así como promueve un cuidado de enfermería seguro, eficiente y oportuno, a través de la implementación de normas establecidas; en cuanto a la coordinación regional de los banco de sangre, que es el encargado de hacer cumplí la Ley y su Reglamento, así como de normas, vigilar y controlar a los Banco de Sangre públicos y Privado establecidos en todo el Territorio Nacional.

La Gerente medio de enfermería en hemoterapia del banco de sangre “ Miguel Urbano Taylor” tienen más que todo actividades administrativas (Horario del personal, realizar entrevistas para los nuevos ingresos, evaluación del desempeño, control de asistencia, supervisión de áreas de trabajo, realizar los indicadores de gestión, resolución de problemas y toma de decisiones en el área) y las enfermeras en hemoterapias son más operativas ya que ellas trabajan no solo con el personal de su turno sino a su vez con donantes de sangre, pacientes y familiares.

2.2 Antecedentes de la Investigación

Zurita, L. (2021), realizó una investigación titulado **La motivación laboral y el estilo de liderazgo transformacional en enfermería de un hospital de San Juan**

Lurigancho 2021. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe en la motivación laboral y el estilo de liderazgo transformacional en enfermería de un Hospital de San Juan de Lurigancho 2021. El tipo de investigación del presente trabajo es básica, bajo un enfoque cuantitativo y explicativo tipo no experimental, de corte transversal. El diseño es correlacional causal porque buscara la relación existente entre ambas variables de estudio. La muestra de la investigación fue de 50 licenciadas en enfermería de San Juan de Lurigancho, a quienes se les encuestó utilizando un cuestionario para llegar a medir la relación entre las variables motivación laboral y estilo de liderazgo transformacional.

Posteriormente se realizó el análisis estadístico correspondiente al coeficiente de correlación de Pearson, es 0.679. Así mismo el valor de significancia es de 0.000 que es menor o igual que 0.0005 por lo que se puede deducir que el nivel de significancia indica aceptación de la hipótesis alterna lo cual evidencia que existe relación significativa entre relación laboral y estilo de liderazgo transformacional en enfermería de un Hospital Nacional de San Juan de Lurigancho 2021. A través de estas investigaciones se puede contactar que son afines al problema en estudio, aportando datos importantes en cuanto al estilo de liderazgo del gerente medio en hemoterapia y la motivación de las enfermeras en hemoterapia.

Alcántara T. (2019), realizó un estudio titulado **Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de enfermería en la red de servicio de salud Cajamarca**. Esta investigación tuvo como objetivo determinar el liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de enfermería en la red de servicio de salud en Perú. Su metodología es descriptiva, transversal.

Los resultados: el 37% de las enfermeras supervisoras tienen un liderazgo de tipo autocrático, 41% un estilo autónomo al tomar decisiones, el 36% tiene un estilo de comunicación asertiva. Respecto a la motivación 24% indicó que se ofrece progreso profesional como factor intrínseco para su motivación y el 38% de los enfermeros

indican que se ofrece progreso profesional como factor extrínseco para su motivación.

De acuerdo a tal resultado esta investigación guarda estrecha relación con la misma, debido a su principal interés enfocado en el estilo de liderazgo, observándose repercusión del mismo en la motivación, siendo esto referencia ejemplar en el caso de estudio donde los estilos aplicados por la Gerente Medio de Enfermería en hemoterapia puede ser un factor predominante en la motivación de las enfermeras en hemoterapia que laboran en el banco de sangre impactando positiva o negativamente en las actividades de las misma en relación con el sentir motivacional que están posean.

Salas, R y Velásquez, J. (2019), elaboró un estudio titulado **Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa**. Con el objetivo de establecer la relación entre el Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa- Perú. En el aspecto metodológico tiene un diseño de investigación correlacional, ya que nos dará a conocer en esta la relación entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral en la agencia regional de Salud de Arequipa. Perú.

El mencionado trabajo de investigación se relaciona con el presente estudio ya que ambos coinciden en afirmar que los factores motivacionales son de gran importancia para lograr el éxito en el trabajo emprendido, por consiguiente, en el presente estudio se hace necesario estudiar que motiva a las enfermeras en hemoterapia para su trabajo a fin de implementar estrategias que permitan contar con personal satisfecho y por lo tanto más productivo.

Tovar, D. (2018), realizo un estudio titulado **Estilo Gerencial de la Enfermera Supervisora y el Desempeño del Enfermero (a) de Cuidado Directo que labora en Hospital público**, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el

Estilo Gerencial de la Enfermera Supervisora en sus factores Autocrático – Explotador, Consultivo y Participativo y el Desempeño en sus factores Desempeño Técnico y Afectivo de las Enfermeras de Cuidado Directo. Se realizó en el Hospital Oncológico “Dr. Miguel Pérez Carreño”, ubicado en Naguanagua, estado Carabobo. El diseño de investigación es ex post facto correlacional no experimental.

Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables, concluyendo que las Enfermeras Supervisoras adoptan los tres (3) comportamientos, cuando dirigen las actividades diarias del desempeño de la ECD en las unidades clínicas. El mencionado trabajo de investigación se relaciona con el presente estudio ya que el gerente medio en hemoterapia adopta su estilo gerencial en sus factores autocrático o democrático, cuando dirige las actividades diarias de las enfermeras (o) en hemoterapia.

Vidal, S. (2017), elaboró un estudio sobre **Estudio del Liderazgo en la enfermería del servicio Galego de Saúde (Sergas) de atención especializada y su relación con los comportamientos de los trabajadores de la provincia de Coruña-España**, tiene como objetivo establecer relaciones entre dicho estilo y las respuestas del personal. Se trata de un estudio transversal mediante cuestionarios validados y ampliamente empleados en diversos ámbitos organizacionales. En el resultado, se encuentra la relación indirecta entre el Estilo transformacional del líder y la motivación intrínseca del trabajador. Y el estilo del líder influye a lo largo de todas las fases del modelo de características del puesto. Esta investigación guarda estrecha relación con el presente estudio ya que existe relación sobre el estilo de liderazgo y la motivación intrínseca de la enfermera en hemoterapia.

2.3 Bases Teóricas

Las bases teóricas, constituyen el grupo de conceptos y/o constructos que representan un enfoque determinado del cual se derivan la explicación del fenómeno o problema planteado, Según Arias, F. (2012) “esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán

analizadas” (pág.39). Asimismo, Brito, A. (1992) refiere que las “bases teóricas incluyen las bases filosóficas legales sociológicas entre otras, que sirve de fundamento para realizar la investigación” (pág. 21)

Esta investigación requirió revisar los aspectos teóricos que se relacionan con el estilo de liderazgo del gerente medio en hemoterapia y la motivación de las enfermeras en hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, Puerto Cabello, Estado Carabobo. Es de hacer notar como aspecto relevante, la situación de la salud, las organizaciones de salud alrededor del mundo están cambiando, las transformaciones sociales, económicas, globales y tecnológicas han creado un ambiente en el cual las organizaciones exitosas deben adoptar nuevas formas de trabajo. Toda organización incluye la diada entre las acciones y el talento humano, así como, un tercer enlace relacionado a las funciones y roles a cumplir y dirigir.

2.3.1 Las organizaciones

Chiavenato, I. (2002) refiere que la organización “Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. (pág. 24). Además, Etkin, J. (2000) afirma que “la organización es una integración de individuos y grupos en el marco de un orden formal que establece las funciones que ello debe cumplir” (pág. 12). De acuerdo por lo referido por estos autores, refleja semejanza en que las organizaciones es la integración de individuos que la conforman con la finalidad de lograr los objetivos de la misma, en este sentido el gerente medio en hemoterapia y el grupo de enfermeras en hemoterapia establecen las funciones que ellos deben cumplir, para lograr las metas de la organización.

2.3.2 Las Organizaciones de Salud

Es de hacer notar como aspecto relevante, la situación de la salud, las organizaciones de salud alrededor del mundo están cambiando, las transformaciones

sociales, económicas, globales y tecnológicas han creado un ambiente en el cual las organizaciones exitosas deben adoptar nuevas formas de trabajo. Toda organización incluye la diada entre las acciones y el talento humano, así como, un tercer enlace relacionado a las funciones y roles a cumplir y dirigir.

Es importante destacar que, las organizaciones, tienen en común un propósito y un colectivo de colaboradores, siendo la diferencia una de otra, es su estructura y el tipo de colaboradores que la conforman. Por tal razón la red nacional de Banco de sangre en Venezuela está conformada por doscientos catorce (214) Banco de Sangre, de los cuales setenta y dos (72) son Público y ciento catorce (114) Privados, distribuidos en todo el territorio nacional, más del 50 % son Banco de Sangre que funcionan dentro de la salud Privada. Los cuales se rigen por una legislación: Ley sobre Transfusiones y Banco de Sangre y su Reglamento, publicado en los años 1977 y 1978 respectivamente.

La Ley establece la dependencia de estos servicios al Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS), estando registrado ante el Servicio Autónomo de Contraloría Sanitaria (SACS). En cada estado existe una estructura (Coordinación Nacional de Banco de Sangre), que es el encargado de hacer cumplir la Ley y su Reglamento, así como de normas, vigilar y controlar a los Banco de Sangre públicos y Privado establecidos en todo el Territorio Nacional. Dentro de este marco se encuentra el Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, Puerto Cabello, Estado Carabobo.

2.3.3 Generalidades sobre Gerencia

Es necesario puntualizar que la gerencia es una actividad realizadas por seres humanos y se debe al compromiso de las personas y como tal influenciada por sus características personales abarca el manejo, la dirección y ejecución con cierto grado de habilidades y destrezas de un negocio, en este sentido Huber, D. (1999) la define como “La coordinación e integración de los recursos, mediante la planeación,

organización, dirección y control con el fin de lograr metas y objetivos institucionales específicos” (pág. 83). Esto permite inferir que la gerencia es necesaria para cualquier organización por la función gerencial que cumple como lo son planificación, organización, dirección y control de todas las actividades laborales, así como el énfasis que da el desarrollo del recurso humano.

Ahora bien, después de contextualizar la gerencia en lo que respecta, a los gerentes, Chiavenato, I. (2002) hace referencia como: “responsables del desempeño de una o más personas dentro de la organización” (pág.75). Además Robbins, S. y Coulter, M. (2005) refiere que un gerente “es un empleado que trabaja con otras personas y a través de ellas coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de la organización” (pág.5). Según, Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2000) refieren ser gerente “es una persona que se encarga de planear, organizar, dirigir y controlar la asignación de los recursos humanos, materiales, financieros y de información con el objeto de poder alcanzar las metas de la organización” (pág. 7).

Partiendo de estas ideas, por los referidos autores, existe similitudes que la gerencia de Enfermería y específicamente el gerente medio en hemoterapia que es donde se enfoca esta investigación; es la encargada de dirigir y motivar a las enfermeras en hemoterapia, con la intención de desempeñar las actividades necesarias para alcanzar las metas del banco de sangre.

De modo que la enfermería es una profesión basada en el cuidado, donde se posee conocimientos y habilidades para enriquecer la relación interpersonal tanto de paciente, familiares, gremios y el resto de equipo de salud, debe tener conciencia social, capaz de gerencial, para poder liderar, entrenar, motivar, además de tomar decisiones que lleven a cabo un buen desempeño de sus funciones así como el del personal a cargo, comprenden un conjunto de experiencias, análisis, técnicas y síntesis de variados aspectos que involucren la vida de cada ser humano y que conlleven al logro de los objetivos de la organización y la persona.

Cabe considerar que existen tres niveles distintos de la gerencia, es por ello, que la gerente medio en hemoterapia es la responsable del desempeño de las enfermeras en hemoterapia. Además, debe de implementar cuatro funciones gerenciales, a criterio de Robbins, S. (2005) se pueden sintetizar de la siguiente manera:

Como primera función gerencial, está la planificación: proceso para establecer metas, planes y un curso de acción adecuado para alcanzarlas. De segundo, la organización: proceso para comprometer a dos o más personas, para que trabajen juntas de manera estructurada, con el propósito de alcanzar una meta o una serie de metas específicas. La tercera función es la de dirección: proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea. Y por último, la función de control: la cual debe vigilar, comparar y corregir las tareas, sistemas, métodos y procedimiento, medición cuantitativa y cualitativa de las actividades (pág. 5).

Esta capacidad de utilizar las estadísticas y la contabilidad como medio de control en la administración, es parte del proceso administrativo de las funciones gerenciales, al respecto, Robbins, S. (2005) refiere es” Un proceso de coordinar e integrar las actividades de trabajo, de manera que se lleven a cabo eficiente y eficazmente junto con otras personas y por medio de ellas” (pág. 9). En tal sentido que la eficacia se refiere en lograr que las actividades se lleven a cabo, es decir que se alcancen las metas. La eficiencia se refiere a minimizar los costos de los recursos empleados en la realización de esas actividades.

Es un aspecto importante que la gerente medio en enfermería de hemoterapia puede tener funciones no relacionadas, con relación e integración del trabajo de otros(as), es decir pueden realizar actividades que realizan las enfermeras en hemoterapia además de coordinar. Los cambios en el área de banco de sangre han creado en las líneas de mando división de funciones de la gerente medio en hemoterapia y las enfermeras en hemoterapias se vuelvan difusas, de tal manera que estas tienen que planificar, tomar decisiones y evaluar su propio desempeño.

Siguiendo el mismo orden de ideas, cabe considerar que existen tres niveles distintos de la gerencia: Al respecto Robbins, S. y De Cenzo (2008), señala:

La alta Gerencia: son los gerentes localizados en la cumbre de la organización o cerca de ella, son responsables de la toma de decisiones y establecer las políticas y estrategias que influye de manera positiva o negativa a toda la organización. El gerente de nivel medio: Son los responsables de cada área de la organización situados entre los directivos y empleados (pág. 18).

A este nivel de gerencia se encuentra la gerente medio de enfermería en hemoterapia, debe mantener un norte en las actividades que desarrolla diariamente, lograr resultados de calidad con técnicas basadas en principios de rectitud, honestidad, integridad, dignidad humana, servicio, potencial creador, crecimiento, paciencia, evaluación y estímulo motivador a las enfermeras en hemoterapia.

Y, por último, el gerente de nivel operativo, refiere Robbins, S. y De Cenzo (2008) “Es la asignación de las tareas puntuales que debe realizar cada colaborador de la organización en cada una de las áreas de trabajo que componen la organización, se desarrolla a partir de los lineamientos proporcionados por los niveles de planeación, estratégicos y tácticos” (pág. 19). A este nivel de gerencia se encuentran las enfermeras en hemoterapia, quienes presta una calidad de servicio, depende en gran parte de la gestión de la gerente medio en hemoterapia; de modo que acción se perfila estratégicamente, puesto que el estilo de liderazgo efectivo depende de la situación que se presente en el banco de sangre, así mismo, la motivación tiene relación directa con el estilo de liderazgo implementado.

Dentro de estas líneas gerenciales existen también las habilidades, según Robbins, S. (2004) son “habilidades consideradas para los gerentes (pág.6), por lo tanto, son habilidades a ser desarrolladas por las enfermeras en hemoterapia con funciones gerenciales, entre ellas se establecen las siguientes: en primer lugar, las habilidades técnicas: es la capacidad de aplicar conocimientos especializados o experiencias. En segundo lugar, las habilidades humanas: es la capacidad de trabajar

con otras personas, comprenderlas y motivarlas, tanto en lo individual como en grupo. Y, en último lugar, las habilidades conceptuales: las cuales son las propias de los niveles más alto de la administración y descienden hacia los niveles más bajo, siendo la capacidad para analizar y diagnosticar situaciones complicadas.

En relación a la gerente medio de enfermería en Hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor”, se encuentra en el nivel medio con relación a la gerencia, desarrollando habilidades humanas dado que coordina e integra el trabajo de las enfermeras en hemoterapia y sus superiores y con todos los niveles de la organización. Debe poseer la capacidad de motivar a las personas a través de la ejercitación de sus actividades e inculcar y aplicar ideas que le permitan alcanzar las metas de la organización. En cuanto a las enfermeras en hemoterapia se ubican en el nivel operativo ya que son ellas las que realizan las actividades del trabajo asignado, siguiendo los lineamientos del gerente medio en hemoterapia y la alta dirección.

De igual manera el gerente medio de enfermería en hemoterapia debe desarrollar otros tipos de habilidades como: escuchar de forma efectiva, selección de un tipo de liderazgo eficaz, guiar, creación de equipos eficaces, facultad (Empowerment), diseños de empleos motivadores, desarrollo de la confianza, disciplina, entrevista, funciones de mentor, administración en la resistencia al cambio, negociación, establecimiento de metas, resolución creativa de problemas.

Es por ello, que ser líder según la Real Academia de la Lengua (2001) “como aquella persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad” (pág. 84). Por otra parte, Páez, J. (2013) “Se ha de constar con un líder (conductor) quien debe empezar por la venta de la idea como parte de la motivación de la voluntad y el compromiso de todos los miembros del equipo que produce esa metamorfosis” (pág. 197). En base a lo expresado anteriormente, la enfermera (o) en hemoterapia, se convierte entonces en un líder que durante el ejercicio de su trabajo ejerce influencia positiva o negativas sobre las personas a su cargo, haciéndola

responsables del trabajo que realizan para el logro de las metas individuales y las organizacionales.

2.3.4. Estilo de Liderazgo

Los líderes tienen importancia en las organizaciones de salud ya que la globalización exige un estilo de liderazgo efectivo, motivador, creativo, con capacidades de influir en otras personas, de manera que éstas puedan lograr el éxito en los objetivos de la organización a través de cambios y efectividad. En ese mismo orden de ideas, la gerente medio de enfermería en hemoterapia, debe enfocarse en explotar vigorosamente las oportunidades de sus colaboradores. Por otro lado, motivar a sus enfermeras en hemoterapia a alcanzar niveles más altos de productividad, integrándolas a diversas actividades donde fluya la comunicación con la finalidad de dirigir la organización hacia el logro de los objetivos.

En cuanto al liderazgo, Robbins, S. (2004) lo define como “la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas. La base de esta influencia puede ser formal, como la que confiere un rango gerencial en una organización” (pág. 314). Así mismo Daft, R. (2004) lo conceptualiza “es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante el cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten” (pág.5). Según Chiavenato, I. (2008) refiere “el liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo con intereses afines (pág.125).

Por otra parte, Amador, J. (2011), lo define como la capacidad de influir en las personas para que contribuyan a las metas de la organización y del grupo (pág. 4). De esta forma, comparativamente Robbins. S. (2004), Daft, R. (2006) Chiavenato, I. (2008) tienen semejanza con el autor antes mencionado; el elemento común de estas definiciones es que el liderazgo es un proceso por medio del cual el gerente medio en enfermería en hemoterapia ejerce influencia sobre las enfermeras en hemoterapia.

Cuando interactúan, ayudan a determinar las metas y hacer que el grupo se mueva hacia ella, permitiendo ver las correcciones entre lo propuesto y los resultados, mejorando la calidad de las interacciones entre ellos y desarrollando la cohesión del grupo.

Cabe considerar, sobre el liderazgo en las organizaciones de salud se fundamenta en todas las áreas de una organización y se debe presentar de una manera muy dinámica que incremente la necesidad en la organización de contar con recursos eficientes, con capacidad y habilidad para organizar, dirigir y liderar el área donde se desempeña para atender a estándares superiores que permita a las organizaciones competir en un escenario globalizado.

Actualmente se está advirtiendo una clara tendencia hacia un liderazgo más participativo y consultivo, dejando un poco en el olvido a los enfoques dogmáticos y autoritarios de antaño. Cabe resaltar que el ejercicio de la influencia tanto en los instrumentos, técnicas, los recursos, seres humanos y autoridad, están bajo las órdenes del gerente de enfermería, quien se encarga de dirigir al Departamento de Enfermería.

Para que el liderazgo cobre significado, es necesario poner a funcionar todos los factores tangibles y guiar los intangibles humanos e institucionales, de esta forma, el liderazgo se convierte en la delineada dirección de los esfuerzos de una gran cantidad de personas y en lograr el equilibrio de los factores personales, institucionales y sociales de tal manera que la combinación de estos esfuerzos de por resultado la consecución de los fines y metas del grupo.

De tal manera, que en las organizaciones de salud debe adaptarse el liderazgo para conseguir que los gerentes de enfermería no se limiten a dar órdenes o a impartir castigo, sino más bien un orientador que ayude a las enfermeras en hemoterapia a mejorar su trabajo. Por lo anterior expuesto, para alcanzar los objetivos se requiere de la existencia de gerentes de enfermería en hemoterapia que posean habilidades

conceptuales, humanas y técnicas que pongan en práctica en la organización donde laboran, además de cumplir a cabalidad sus funciones administrativas como lo señala Robbins. S. (2004).de “planificación, organización, dirección y control” (pág. 5). Ante este aspecto Arraiz, M. (2011) cita a Caldera, R. (2004), quien define planeación como: una función administrativa que permite la fijación de objetivos, políticas, procedimientos y programas, para ejercer la acción planeada” (pág. 1).

Es importante destacar, que el gerente medio de enfermería en hemoterapia debe poseer habilidades y destrezas para influir en el personal, para modificar su conducta y fomentar el compromiso organizacional, el desarrollo del trabajo en equipo y la puesta en práctica de sus conocimientos en el ámbito laboral. Por otro lado, se argumenta con ímpetu que los líderes ni nacen ni se hacen pasivamente, más bien, se capacitan y se auto capacita mediante la educación, el adiestramiento y el conjunto especial de experiencias, al aplicar estrategias de acción que permitan resolver problemas que se presentan dentro del banco de sangre.

Evidentemente, la calidad de servicio que presta el profesional de enfermería en hemoterapia especializado depende en gran parte de la gestión de la enfermera gerente medio en hemoterapia; de modo que la acción se perfila estratégicamente, puesto que el estilo de liderazgo efectivo depende de la situación que se presente en el banco de sangre.

En este sentido es necesario conceptualizar los estilos del liderazgo y Chiavenato, I. (2002) refiere “es la manera que el líder utiliza de acuerdo a la situación, es decir, a su estilo de comportamiento para liderar” (pág. 315). Ahora bien, Páez, J, (2013) refiere que los “estilos de liderazgo deben de ser idiosincráticos (propios, genuinos, auténticos, originales, personales)” (pág. 258). Es por ello, que la Gerente Medio requiere construir un estilo fresco e individual para sí mismo, que la ayude a proyectarse como líder exitosa y motivadora, debe estar consciente de como su estilo de liderazgo impacta en los resultados de su gestión para lograr el éxito de la organización, a través de sus seguidores que son las enfermeras en hemoterapia. En lo

que compete a esta investigación se abordaron para la primera variable referente al estilo de liderazgo como factores solo el estilo Autocrático y Democrático, con los indicadores: Toma de decisiones, Trato respetuoso y Creación de comunicación.

Partiendo de estas ideas, los tipos de liderazgo, según: Balderas, M. (2009) “como liderazgo autocrático y democrático” (pág. 52), lo que hace mención de comportamientos distintos, donde uno ejerce su autoridad como un régimen a través de lo transaccional, una acción genera una respuesta positiva o negativa, una recompensa, entre tanto, el democrático genera un ambiente transformacional donde todo el equipo es de su importancia.

En base a lo expresado anteriormente, la Enfermera Gerente Medio en Hemoterapia se convierte entonces en un líder que durante el ejercicio de su trabajo ejerce influencia positiva sobre las personas a su cargo, haciéndolas responsables del trabajo que realizan para el logro de las metas individuales y las organizacionales.

En cuanto al Estilo autocrático, como factor de la variable estilo de liderazgo conlleva al Gerente medio de enfermería a mantener un férreo control, planificado, tomando decisiones y dando órdenes. De acuerdo con Marriner, T. (2001) refiere:

Los líderes autocráticos tienden a ser: Directivos, críticos y punitivos; pueden tomar decisiones que no son de gran interés para el grupo. Además, se atribuyen una posición más alta que los miembros del grupo, lo cual disminuye las comunicaciones abiertas y la confianza. Tienden a tener un buen rendimiento, pero poca autonomía, creatividad o automotivación (pág. 148).

Adicional a ello, el estilo autocrático, también llamado liderazgo autoritario, por White y Lippitt, citado por Chiavenato, I. (2002), se sustenta en:

El líder fija las directrices sin participación del grupo... determina los pasos a seguir y las técnicas que se utilizarán en la ejecución de las tareas determina cuál es la tarea que cada uno debe ejecutar y quién es su compañero de trabajo. El líder es dominante (pág. 108).

Los Gerentes Medio en Enfermería, con un estilo autocráticos, centralizan el poder, estructuran en su totalidad la situación de trabajo de la enfermera en hemoterapia. Asumen plena autoridad y responsabilidad por la acción de cuidado y por la acción administrativa, en la unidad de banco de sangre.

El Gerente Medio de Enfermería, con estilo autocrático planea en forma individual, dirige e informa a las enfermeras en hemoterapia, toma las decisiones sobre los objetivos que se van a alcanzar, y el control sobre sí mismo a través de varias formas de evaluación y usa el premio, el castigo o el miedo para lograr sus objetivos.

En lo referido al estilo democrático, este se caracteriza como lo señala Marriner, T. (2001) implicar “al grupo en la planificación, la resolución de problemas y la toma de decisiones. La participación tiende a aumentar la motivación y la creatividad” (pág. 149). En el contexto del estilo democrático, los mencionados White y Lippit, citados por Chiavenato, I. (2002) refiere:

Las directrices son debatidas por el grupo y decididas por éste con el estímulo y apoyo del líder, el propio grupo esboza los pasos a seguir y las técnicas para alcanzar el objetivo y solicita consejo técnico al líder cuando es necesario, la división de las tareas queda a criterio del grupo y cada miembro tiene la libertad de escoger a sus compañeros de trabajo, el líder busca ser un miembro más del grupo, sin encargarse mucho de las tareas. Es “objetivo” y, se limita a los “hechos” en sus críticas y elogios (pág. 108).

En resumen, el Gerente Medio de Enfermería con estilo democrático se compromete en una acción cooperativa con los miembros del grupo en clima de libertad y de respeto. Su función primordial es ayudarlos a clasificar sus intereses y objetivos. Todas las actividades que se realizan en el grupo son tratadas y discutidas por todos los componentes del equipo. En cada uno de los estilos antes mencionados, los indicadores que se abordaron en esta investigación fueron: Toma de decisiones, Trato respetuoso y Creación de comunicación.

En cuanto a la toma de decisiones es consecuencia de resolver un problema, es el proceso que procura identificar los obstáculos e impiden lograr un propósito para buscar alternativas de solución. Robbins, S. (2004) señala que las decisiones son “Elecciones hechas entre dos o más alternativas” (pág. 83). Según Chiavenato, I. (2009) refiere “La toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un curso de acción” (pág. 36) y Rodríguez, C. (2013) refiere que, “las tomas de decisiones organizacionales constituyen un proceso informacional que se desarrolla por individuos o grupos para solucionar problemas y aprovechar oportunidades organizacionales” (pág. 19).

Por lo tanto cualquier situación presentada que afecte el contexto de la unidad de banco de sangre que dirija la Gerente Medio de enfermería en hemoterapia, debe ejercer autoridad por encima de todos y todo, coordinar los esfuerzos de las diversas enfermeras (o) en hemoterapia para solucionar problemas en el momento que se presenta a través de la toma de decisión, estableciendo una alternativa de solución, que mejore el trabajo armonioso y productivo, manteniendo una buena comunicación efectiva y trato respetuoso; así es como llega a conocer a cada miembro de su personal.

Además, cada decisión requiere la interpretación y evaluación de la información, es común que los datos se reciben de fuentes múltiples y que se necesitan seleccionar, procesar e interpretar. En lo que respecta Robbins, S. (2009) refiere que la toma de decisiones es un “proceso deliberado que conduce a la elección de una alternativa para la solución de un problema organizacional. (pág. 147).

Ahora bien, si se considera la toma de decisión como un proceso, existe un modelo racional en este proceso, por lo cual, Robbins, S. (2009), clasifica los siguientes pasos, como ruta para consolidar la actuación, entre ellos ésta: identificación del problema, búsqueda y selección de la alternativa y evaluación de la alternativa. Por lo tanto, la toma de decisión es individual, y Robbins, S. (2009) lo refiere, de esta manera: “Los individuos piensan y razonan antes de actuar, es por ello

que la comprensión es la manera en que las personas toman decisiones, ayudan a explicar y a predecir su comportamiento” (pág. 162).

Por otra parte, este proceso individual implica a lo colectivo, por ende, Robbins, S. (2009) al señalar este proceso en grupos indica que “surge de la sinergia que se produce cuando las personas se unen para tomar decisiones y siguen unidas formando un frente en la resolución de problemas (pág. 147). Además, la toma de decisiones es el proceso por el cual un individuo o grupo debe elegir entre varias opciones. Este proceso se activa cuando hay que resolver un conflicto o situación que requiera de una acción concreta. Por lo tanto, este evento se reconoce como una línea de trabajo de alto impacto sobre las personas, las organizaciones y la sociedad en general.

A lo anterior, la Gerente Media en Hemoterapia la toma de decisión en ocasiones es propia, es impuesta y dirigida muchas veces desde a nivel Gerencial: Departamento de enfermería, Coordinación regional de los bancos de sangre y Dirección médica, no tomando en consideración las opiniones de grupos de hemoterapias y abolición de la autonomía. Al respecto Robbins, S. (2008) refiere la toma de decisiones” ocurre como reacción a un problema, es decir, hay una discrepancia entre el problema, es decir, hay una discrepancia entre el estado actual de la realidad y algún estado deseable, por lo que requiere considerar curso de acción alternativos” (pág. 147). Por lo que se requiere la interpretación y evaluación de la información, es común que los datos se reciben de fuentes múltiples y que se necesite seleccionar, procesar e interpretar para la solución de un problema organizacional.

En referencia a al trato respetuoso es una habilidad que ayuda al Gerente Medio de Enfermería a convivir de manera tranquila y respetuosas con sus jefes superiores, las enfermeras en hemoterapia, pacientes, familiares y donantes; así como a enfrentar y manejar los problemas en el respeto mutuo, tratando de no hacer daño, ni dañar a los demás, estableciendo un diálogo, claro y sincero. Siguiendo el acatamiento de órdenes de su superior inmediato. Según Mejía, S. (2000). Refiere que “Es la relación con las personas, interactúan y dialogan entre sí, comprendiendo, valorando y

escuchando sus opiniones y respetando su derecho a expresarse de manera única y diversa” (pág. 89).

Considerando lo anterior, el gerente de enfermería y las enfermeras en hemoterapias debe dar un trato respetuoso y empático, entre las personas que trabajan en el banco de sangre, esto contribuye a la seguridad, respeto, confianza, comprensión, interacción y al reconocimiento mutuo, independientemente de sus jerarquías, eliminando todo trato prepotente, irrespetuoso o discriminatorio., creando una relación que genera satisfacción y bienestar entre quienes interactúan.

En relación al respeto viene de la palabra latín “respectus” que significa ver, considera a los demás; el respeto exige un trato amable y cortés, es la esencia de las relaciones humanas; el respeto es valorar a los demás, considerar su dignidad y acatar su autoridad cuando es pertinente. Según Carrera, L. (2001) el respeto es “la consideración, atención, diferencia o miramiento que se debe a una persona. Podemos decir también que es el sentimiento que lleva a reconocer los derechos y la dignidad de otro” (pág. 199).

Bajo esta perspectiva, el respeto es un valor importante, ya que la gerente medio, enfermeras en hemoterapia y todo el entorno laboral del banco de sangre, logrará vivir en armonía y evitar malos entendidos y grandes conflictos. Debemos darnos a respetar defendiendo nuestras ideas, sentimientos, decisiones, creencias, tradiciones, elecciones, gustos etc., siempre con un buen fundamento para que la otra persona nos respete. Pero siempre teniendo en cuenta el punto de vista de los otros y recordar que ser opuesto o diferente a lo nuestro, podemos criticarlo o ridiculizarlos. Por tal razón Carrera, Ll. (2001) refiere que “el respeto hacia uno mismo se basa en el respeto que se profesa al otro como persona” (pág. 199). Debemos tratar a los demás como nos gusta ser tratados.

En referencia a la autonomía según Kant, I. (1997) refiere que es el sentido de la voluntad que proporciona el ser humano al poder decidir libremente en virtud de

sus capacidades. En este sentido hace referencia a la capacidad del hombre de proveerse de reglas de manera voluntarias y no impuestas, viéndose condicionado por un fin y para sí mismo. Además, según Robbins, S. Y Judget. T. (2009), autonomía refiere “el grado en el que el trabajo proporciona libertad y discreción sustancial al individuo para que programe su trabajo y para determinar los procedimientos que usará para llevarlo a cabo” (pág. 217). Es por ello que la autonomía de las enfermeras en hemoterapia ha sido desplazada por los lineamientos gerenciales a nivel superior, cuando se solicitan preparación de hemoderivados para instituciones externas privadas o pública tienen que ser autorizadas por dirección médica.

En cuanto, a la creación de comunicación en el transcurso de la vida humana, la comunicación se ha traducido en un proceso esencial e innato en los seres humanos. Es por ello que la competencia que posee la gerente medio en hemoterapia para escuchar, entender y valorar empáticamente información, ideas y opiniones que su equipo le comunique siendo capaz de retroalimentar asertivamente el proceso. Refiere Du Gas, (2000) la comunicación es “el proceso por el cual una persona transmite a otros pensamientos, sentimientos e ideas” (pág. 43). Además, según Robbins, S. (2004) “la comunicación fomenta la motivación” (pág. 284). Efectivamente a través de ella la gerente medio de hemoterapia tiene claridad acerca de lo que tiene que hacer, a fin de poder delegar la autoridad para tomar decisiones, como están ejecutando, que desempeño puede mejorar las enfermeras en hemoterapia.

En el mismo orden de ideas, para Lamb, CH; Ha ir, J. y Mc Daniel, C. (2005) refieren que, la comunicación es el proceso por el cual intercambiamos o compartimos significados mediante un conjunto común de símbolos” (pág. 484). Según Chiavenato, I. (2006) refiere a “el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social” (pág. 110). Además, Robbins, S y Coulter, M. (2005) refiere “es la transferencia y comprensión de significado” (pág. 256).

Atendiendo a lo citado, el gerente medio en hemoterapia hace uso de la comunicación para facilitar a las enfermeras en hemoterapia las relaciones de trabajo positivas, mediante intercambio de información verbal, escrita y actuando de forma efectiva. Según Balderas, M, (2005) refiere la comunicación verbal “es la transmisión de un mensaje mediante la palabra hablada y escrita”. Siendo de manera directa la comunicación oral y de manera indirecta la escrita, al respecto Du Gas, B. (2000) indica “Se sustenta en notas, cartas, memorándum internos y registros” (pág. 167).

Siguiendo el mismo orden de ideas, con respecto a las habilidades en comunicación de un líder, la comunicación escrita, es el medio que utiliza la gerente medio para informar de las acciones y actividades normas, procedimientos y reglas a las enfermeras en hemoterapia. En lo referente a la comunicación efectiva, refiere Balderas. M. (2009) “es esencial para muchos aspectos del quehacer humano, entre otros para la vida de las organizaciones” (pág.70). Siendo de relevante importancia en las interacciones humanas, en unas ocasiones evita situaciones problemáticas y en otras las resuelve. Esto es debido a que en las comunicaciones efectivas el mensaje que se envía y el que se recibe es el mismo, con el propósito de ejercer dirección, lograr eficacia, promover conductas cooperativas y retroalimentar al equipo de trabajo.

Es por esto que, la gerente medio de enfermería en hemoterapia y las enfermeras en hemoterapia deben estar atentos a la expresión facial, gestos de las manos, movimientos corporales para que estos sean usados de modo intencional y en forma congruente con la expresión verbal, de este modo se transmitirá un mensaje claro y preciso. Además, ayuda a generar confianza entre los miembros del grupo conocer con claridad cuáles son las metas y objetivos de la unidad, concibiendo estructura más horizontal donde todos pueden escuchar y ser escuchados.

2.3.5 Motivación

Cada persona tiene impulso a conseguir algo, así sea desde el nivel físico y fisiológico, pasando por niveles sociales hasta llegar a metas más complejas, pero siempre existe esa fuerza que mueve a las personas. Se puede pasar desde una definición muy general en donde la motivación es la presión surgida de una necesidad que origina un estado energizante que impulsa al organismo a la actividad iniciando, guiando y manteniendo una conducta hasta que alguna meta se logra. En este sentido Robbins, (2009), “la define como los procesos que involucran la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo hacia el logro de un objetivo” (pág. 175).

Por su parte, Chiavenato, I. (2005), menciona “la satisfacción de algunas necesidades es transitoria y pasajera, lo que equivale a decir que la motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo” (pág. 71). De acuerdo con estas definiciones, es necesario que las instituciones de salud, específicamente a través de los gerentes, exista un gran reto, como es mantener a todos los trabajadores motivados, conscientes de que cada uno tiene su propio individualismo motivacional.

Por lo tanto, la motivación es un importante elemento contentivo para los que dirigen, y es entendible el por qué. Éstos deben lograr que los objetivos organizacionales se alcancen con la cooperación de otras personas, y si no pueden motivar a su personal para que ejecuten las actividades, están destinados al fracaso. El hombre en su proceso de crecimiento e interacción social asume o copia patrones o modelos de conductas de otros individuos del entorno, que incluyen un conjunto de valores, principios, ética y moral que proyecta de manera relativa de acuerdo al ambiente que se le presente en la sociedad u organizaciones.

Al respecto, la motivación es una de las labores más importantes de la gerencia, a la vez que la más compleja, pues por medio de ésta se logra que las enfermeras en hemoterapia ejecuten el trabajo con responsabilidad y agrado, de acuerdo con los estándares establecidos, además de que es posible obtener el compromiso y la lealtad del factor humano. A menudo la motivación se incluye en actividades de dirección a los demás, junto con la comunicación y el liderazgo. La motivación es una estrategia importante relacionada con la determinación del nivel de desarrollo de las enfermeras en hemoterapia y que tan efectivamente se alcanzan las metas de la organización.

Los Gerentes pueden utilizar una diversidad de métodos para mejorar el desempeño en las organizaciones. Las perspectivas basadas en la necesidad y en el proceso de la motivación explican algunos de los factores que participan en el aumento del potencial de un comportamiento motivado dirigido a un desempeño mejorado. Entonces, los Gerentes pueden utilizar medios como el establecimiento de metas, diseño de puestos, arreglos de trabajo flexibles, gestión del desempeño, recompensas y modificación del comportamiento organizacional para ayudar a traducir este potencial en un desempeño real mejorado. Finalmente, la participación activa de las enfermeras en hemoterapia, tiene un papel importante para la motivación. La participación casi siempre es promovida por medio de lo que se llama administración participativa y empoderamiento.

Evidentemente existen diferentes teorías sobre la motivación, en el mundo actual, las mismas tratan de dar una explicación amplia y coherente a diversos factores motivacionales. Entre ellas, se encuentran la teoría de la motivación, jerarquías de las necesidades de Abraham Maslow, teoría de la jerarquía de necesidades modificadas de Alderfer, teoría de la motivación de Taylor, teoría de motivación e higiene (dos factores) de Herzberg, teoría de la expectativa de Vroom, teoría de X e Y de McGregor, teoría de participación coercitiva de Likert, teoría de las necesidades aprendidas de McClelland, entre otras.

Para este trabajo de investigación, se revisaron las teorías más pertinentes con el estudio, en primer lugar, la teoría de las necesidades. Esta teoría se centra en cuatro teorías relacionadas a las necesidades: entre ellas se encuentran, la teoría de la jerarquía enunciadas por: Maslow, la ERC, la de McClelland y la de los factores. Las mismas representan el fundamento en que se basan las teorías contemporáneas y los gerentes profesionales aun la utilizan para explicar la motivación de los empleados.

En cuanto a la segunda variable de la presente investigación, se abordó Motivación de las Enfermeras en Hemoterapia, con los siguientes factores necesidades de Logro, Poder y de Afiliación, siendo sustentada con la teoría de las necesidades aprendidas de David McClelland, quien le da un enfoque basado en tres dimensiones motivacionales que dirigen el comportamiento y estas se encuentra en el nivel inconsciente de la mente. Este autor se basó en este trabajo en su libro de 1961 “La sociedad de los logros” e identifica tres necesidades básicas: necesidades de logro, poder y afiliación, las cuales son adquiridas durante el tiempo de vivencia, en el aprendizaje y la experiencia de vida

Siguiendo con las necesidades básicas, en relación a la necesidad de logro, los entre los indicadores se abordaron, la obtención de metas, crecimiento personal dentro de esta necesidad. Al respecto Aamodt, M. (2010) refiere “para aumentar la motivación se debe utilizar el establecimiento de metas (pág. 338). Adicionalmente, Balderas, M. (2015) señala las metas “cuando el empleado percibe que ha alcanzado las metas, se esfuerza para mantener el ritmo. (pág. 291).

Finalmente, Balderas, M. (2015) define “diseñar puestos que sean desafiantes permite el crecimiento, la creatividad y la motivación, se despierta el sentimiento de responsabilidad personal (pág. 293). Por tal razón, las enfermeras en hemoterapia, para alcanzar el éxito, cuando realiza el trabajo, relacionado en la obtención de metas específicas, así como las consecuencias positivas o negativas que se pueden obtener dependiendo de si se logran o no, es posible motivar el crecimiento personal.

En este sentido, las personas motivadas por el logro optan por imponerse sobre ellos mismos metas elevadas por alcanzar, asumen trabajos desafiantes, quieren obtener reconocimiento por la empresa, la posibilidad de fracaso hace que se esfuercen más por realizar sus tareas y culminarlas. En esta necesidad del logro McClelland, D. (1989), descubrió que:

Existen ciertos individuos que deseaban desarrollar mejor su trabajo buscando situaciones que les permitan obtener mayor responsabilidad, sugerir soluciones a los problemas, establecer metas desafiantes que les facilite conseguir el éxito o el fracaso, es decir, para este tipo de personas el resultado de su desempeño va a depender netamente de sus acciones y no por la suerte (pág. 281).

En lo que compete a la necesidad de poder de las enfermeras en hemoterapia, se abordaron en la presente investigación los siguientes indicadores, la influencia con: el gerente medio, donante, paciente, familiar y compañeros de trabajo. Dentro de este protocolo, tenemos el suministro de materiales y aceptación de solicitudes, a lo cual Balderas, M (2015) “la selección de los recursos materiales se establece por parámetros, rendimiento, calidad y costos, por lo general son decisiones de la gerencia. (pág. 131).

Por lo demás, desde el punto de vista de funciones de la gerente medio, se encuentra la aceptación de solicitudes, ante los elementos de cambios de guardia y permiso de pago de días libres, influye en la manera de tomar decisiones. Al respecto Marriner, T. (2009) señala “establecen los controles, monitorizan los resultados y proporciona el soporte necesario” (pág. 49).

Las necesidades de poder están vinculadas a controlar e influir sobre un individuo o grupos: trayendo como consecuencia el reconocimiento por parte de ellas. El poder según McClelland, D. (1989) señala “dos posiciones, puede ser positivo si la persona refleja una conducta persuasiva o capaz de inspirar y negativo si el individuo

que lo ejerce insiste en la dominación y el sometimiento” (pág.289). Visto de esta forma, Robbins, S. (1998), apunta que:

Respecto a la necesidad de poder, las personas que tienen muy arraigada esa necesidad gozan cuando toman el mando, luchan por ejercer influencia en los demás, prefieren encontrarse en situaciones de competencia y de lucha por posiciones y suelen preocuparse más por el prestigio y por influir en los demás que por un rendimiento efectivo (pág. 224).

En cuanto a la necesidad de poder, existen unos elementos importantes que definen con características específicas el rol de la enfermera en hemoterapia, entre ellos tenemos: autonomía, apoyo, suministro de material, aceptación de solicitudes. En lo que respecta, según Balderas, M. (2015) señala “preservar la autonomía proporciona la capacidad para tomar decisiones” (pág. 357). En lo que respecta al trabajo en equipo Balderas, M. (2015) señala, “una forma más positiva del trabajo en equipo es el respeto entre profesionales, lograrlo es un resultado deseable (pág. 359).

En otras palabras, las personas que desarrollan la necesidad del poder se desempeñan mejor cuando están a cargo, suelen ser muy eficientes en negociaciones, les gusta la competencia, se divierten con su trabajo y ayudan a lograr los objetivos del grupo. Es por ello, que las enfermeras en hemoterapia, ha requeridos el establecimiento de cuidados de enfermería unificados y específicos antes, durante y después, con el objetivo de lograr el comportamiento deseados en los donantes que acuden al banco de sangre. Cabe señalar según Torrealba, M. (2013) refiere que el donante de sangre “es aquella persona quien libremente en un acto de solidaridad dona una pequeña fracción de su sangre” (pág. 2) Por consiguiente, según Valero, C. y Párroco, G. (2005) señala “son los cuidados que se prestan al donante durante el proceso de donación” (pág. 41). En lo referente a las recomendaciones al donante ante de la donación de sangre, según Torrealba, M. (2013), refiere:

El deseo de ser donante de sangre y gozar de un buen estado de salud, ser mayor de edad y menor de 60 años de edad para los hombres, mujeres hasta los 55 años de edad, presentar cedula laminada, pesar más de 50

kilos, registra la información en forma veraz y exacta en el cuestionario correspondiente, allí se verifica si califica o no como donante de sangre. (pág. 2)

En lo relacionado a las recomendaciones al donante durante la donación de sangre, según Valero, C y Párroco G. (2005) señalan” es el procedimiento para extraer una determinada cantidad de sangre a un donante que ha cumplido los requisitos exigidos en la historia clínica y así satisfacer los requerimientos transfusionales de los pacientes” (pág.35). Para la realización de dicho procedimiento, se orienta al donante. Según Valero, C y Párroco G. (2005) señalan:

Indicar al donante la sala de extracción de sangre, ofrecer higiene, comodidad y confort en el ambiente destinado a la extracción, constatar los datos del donante con la identificación que se encuentra en historia, etiquetas, boletas de donación, entre otros, seleccionar una vena prominente en la región ante cubital, identificar la bolsa de donación con marcadores indelebles o etiquetas que contengan el número de donación, fecha de extracción y fecha de expiración, iniciales del donante (N° de cédula),rotular los tubos con etiquetas cuidando que los datos sean correctos nombre, cédula, fecha de extracción y explicar el procedimiento al donante (pág. 37).

En lo referente a las recomendaciones al donante después de la donación de sangre, mantener al donante sentado en el sillón por 10 minutos o lo que sea necesario observándolo continuamente y preguntándole si no siente mareos, náuseas o algún malestar de ser negativo su respuesta se permite su retiro no sin antes recomendar según Valero, C y Párroco G. (2005) señalan:

Reclamar los resultados de laboratorios serológicos (síndrome de inmunodeficiencia adquirida (H.I.V) SIDA, la hepatitis “B”, la hepatitis “C”, la enfermedad de Chagas, sífilis, HTLV y grupo sanguíneo, no debe fumar las próximas 4 horas, no ingerir bebidas alcohólicas por 24 horas, ingerir abundantes líquidos, no subir ni bajar andamios, ascensores, rampas, ni hacer ejercicios, si llega a sangrar por el sitio de la punción debe elevar el brazo en forma recta y presionar y dar un refrigerio ligero , recordar que en un lapso de tres meses puede venir a donar y dar gracias por su donación ,salva tres vida (pág. 40).

Cabe señalar en todo momento antes, durante y después de la donación de sangre se debe observar al donante, evitando una reacción adversa a la donación se instale en nuestro donante.

En relación con la influencia que manifiesta las enfermeras en hemoterapia, para lograr el comportamiento deseado en familiares y paciente hospitalizado, que amerita transfusiones sanguíneas, tratamiento y actos quirúrgicos a través de protocolos para la captación de donantes de sangre., siendo importante dar sangre, siendo imprescindible para la vida. Según Torrealba M (2013) señala: “la sangre humana no se puede fabricarse, es tan compleja que nadie, ningún científico, ningún laboratorio la ha podido reproducir de manera artificial” (pág. 2).

La única fuente son los seres humanos, de ahí que los donantes de sangre tengan un papel tan importante. Por tal razón, según Torrealba M. (2013) señala “la promoción de la donación de sangre debe ser uno de los objetivos prioritarios de los bancos de sangre” (pág. 2). En ese mismo orden de ideas la donación de sangre segura debe ser más que un deber, un derecho que tiene la población, de esta manera garantizar reservas adecuadas en cantidad y calidad necesarios para cubrir nuestras necesidades.

En cuanto a la influencia de las enfermeras en hemoterapia para lograr el comportamiento deseado con los compañeros de trabajo, referido al logro de objetivos relacionados a las actividades del banco de sangre, la cooperación entre compañeros de trabajo es la competencia que posee las enfermeras en hemoterapia para reconocer e identificar las habilidades y fortalezas de los miembros del equipo, optimizado resultado, logrando un rendimiento con compromiso y confianza mutua.

Para ello necesita relaciones interpersonales estrechas con el personal de trabajo, según Moreno y Pérez (2018) refiere “son aquellas que se establecen entre dos o más personas y son parte esencial de la vida en sociedad” (pág. 42). Es por ello que la gerente medio convive con las enfermeras en hemoterapia, permite conocer a

los demás y conocerse a sí mismo. Así como cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo metas a conseguir y organizando el trabajo a diario para no entorpecer el desempeño profesional de otros. Así como conceder autonomía en las situaciones presentadas en la guardia, según Baldera, M (2015) refiere” es la capacidad como profesional tomar decisiones” (pág. 357).

En cuanto a la influencia de las enfermeras en hemoterapia, para lograr el comportamiento deseado en el paciente, que amerita transfusiones de sanguíneas, a través de protocolos para la captación de donante de sangre, al respecto Valero, C. y Párroco, G. (2005) señala “Garantizar una selección apropiada que no perjudique la salud del donante y aporte beneficios al receptor” (pag.17), de igual manera se utilizan protocolos para las transfusiones sanguíneas.

Así pues, Vargas, Z (2019) señala “el establecimiento de guías y protocolos de atención, a la luz de la evidencia científica, en el campo de la medicina transfusional; y específicamente en la transfusión de sangre y sus componentes” (pag.16). Por tal razón las enfermeras en hemoterapia implementan estos protocolos de atención, según Vargas, Z. (2019) este procedimiento “son herramientas básicas para estandarizar algunos cuidados de enfermería que garanticen la seguridad de los receptores” (pag.16)

En cuanto a las necesidades de afiliación, los indicadores que se abordaron en el presente estudio fueron: relaciones interpersonales armoniosas con el GME en hemoterapia, donante, paciente y familiar y compañeros de trabajo. Cuando una enfermera en hemoterapia desarrolla el protocolo en el banco de sangre, manifiesta actitudes cónsonas con la motivación y las relaciones interpersonales, por tal razón, las estas necesidades parten del deseo de pertenecer a un grupo y de tener relaciones interpersonales. En cuanto a este punto, Díaz, M, Peña, M. y Castellano, B. (2014), establece:

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. En un centro de salud las relaciones interpersonales se

entienden como la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir, organizando el trabajo diario (sn).

Desde esta perspectiva general, una persona le gusta ser popular entre otras. Los individuos que desarrollan este tipo de necesidad, según McClelland, D. (1989)

Son mejores como empleados que como líderes por la dificultad que tienen en dar órdenes, le gusta trabajar en equipo en vez de solas, no le gusta el riesgo, tienden a cumplir las normas culturales de la organización y no las cambia por el temor a no ser aceptados” (pág. 357).

En relación con la gerente medio de enfermería, no necesita la habilidad de adquirir estas tres necesidades para ser un buen gerente, ya que, ninguna de las tres necesidades expuestas se relaciona entre sí. No obstante, Balderas, M. (2009), afirma “un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.” (pág. 54).

Considerando esta premisa, con respecto a la teoría de las necesidades, un buen gerente, debe propiciar la búsqueda de la satisfacción de las 3 necesidades dominantes, por lo tanto, Robbins (1998), presenta lo que impulsa cada una de estas como:

La necesidad de logro: el impulso de sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar por tener éxitos. Necesidad de Poder: necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no la habrían hecho de otro modo. Necesidades de afiliación: deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. (pág. 162).

Esta conjetura, se relaciona con la investigación, en cuanto a que la gerente medio de enfermería en hemoterapia debe reconocer la motivación de las enfermeras en hemoterapia, así como, conocer las necesidades, gustos, preferencias, y sobre todo a quien se está motivando. Este reconocimiento de las necesidades personales conlleva al logro de necesidades organizacionales, y a su vez potencia el cumplimiento de metas y como responder a la retroalimentación y a los elogios, así como que actividad se ajusta bien a ellas.

De acuerdo a lo antes expuesto, todas estas teorías pretenden acercarse a una definición de lo que a su entender es el ser humano, y de qué manera, este ser humano, puede actuar una vez que se les suministre algún tipo de impulso o estímulo; es decir, todas las personas requieren de un motivo o deseo de (competencia, de lo que hace tenga sentido, pertenencia, alcanzar logros, poder, afiliación reconocimiento) para realizar sus actividades de la mejor manera, ya sea para lograr un objetivo personal o profesional.

En atención a lo expuesto anteriormente, y para una mayor aproximación al tema de la motivación de las enfermeras en hemoterapia, se considera pertinente citar a Chiavenato, I. (1998): “Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuesta para actuar conjuntamente para obtener un objetivo en común “(pág. 5).

Basándose en la cita anterior, Kassin, S. Fein, S. y Markus, H. (2010) establecen que el logro de un objetivo común, sólo se puede realizar, si las personas que interactúan en las organizaciones se encuentran motivadas, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación y liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos de la empresa, es decir, se trata de que los empleados se sientan importantes en su lugar trabajo trayendo como resultado de forma directa un incremento considerable en sus niveles de motivación.

Para finalizar, la motivación es un factor determinante en el cambio de actitud y de comportamiento, por lo tanto, a nivel laboral es importante el logro de experiencias y situaciones que lleven al éxito y minimicen el fracaso, según McClellan, D. (1989) “Consideran que el ser humano transforma el ambiente laboral a partir de las necesidades y de las experiencias, y ese impulso de poder, afiliación y logro permite el deseo de obtener soluciones, responsabilidades y metas” (pág. 396). Desde ese punto de vista, le da una forma de identificar a la gerente medio de hemoterapia las necesidades de motivación de las enfermeras en hemoterapia, esto

puede ayudarle a dar elogios y retroalimentación de manera efectiva, asignarle actividades adecuadas mantenerlas motivadas.

2.4. Definición de términos

Banco de sangre: Es el centro o establecimiento sanitario, donde se realiza, la captación de donantes de sangre, la extracción, preparación, conservación, almacenamiento y suministro de sangre humana y sus componentes. Lugar donde se almacenan y procesan sangre y componentes sanguíneos. Los bancos de sangre se localizan en los servicios de transfusión hospitalarios.

Servicios de transfusión: Son unidades asistenciales localizadas en los hospitales, donde se almacenan los componentes sanguíneos, se realizan pruebas de compatibilidad y otras pruebas de inmunohematología para su transfusión a los pacientes que lo requieran.

Enfermería: Es la necesidad del individuo para la acción de autocuidado y su provisión y administración del modo continuo, para sostener la vida y la salud, recuperarse de la enfermedad o daño y adaptarse a sus efectos. (Dorothea Orem, 1914)

Hemoterapia: Es el personal de enfermería especializado que se encarga en la obtención, la conservación, el análisis, el procesamiento y la transfusión de sangre. (Sonia, 2020)

Estilo de Liderazgo: Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2004).

Motivación: Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de

cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. (Chiavenato, 2008)

Reacción Adversa: Cualquier reacción neurofisiológica que ocurre en el donante de sangre, agravada por factores psíquicos (ansiedad, temor, dolor) (Valera y Párroco, 2005).

Sangre: Es un líquido rojo, viscoso y ligeramente salado, más denso que el agua, que fluye de unas células a otras a través del sistema circulatorio por las arterias, capilares y venas del cuerpo. (Diccionario de cáncer de NCI)

2.5 Sistema de Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en sus factores Autocrático y Democrático y la motivación en sus factores Necesidad de Logro, de Poder y de Afiliación.

2.5.2 Hipótesis Específicas

- Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factor Autocrático y la motivación en su factor Necesidad de Logro de la enfermera en hemoterapia.

- Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factor Autocrático y la motivación en su factor Necesidad de Poder de la enfermera en hemoterapia.

-Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factor Autocrático y la motivación en su factor Necesidad de Afiliación de la enfermera en hemoterapia.

- Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería Hemoterapia en su factor Democrático y la motivación en su factor Necesidad de Logro de la enfermera en hemoterapia.

-Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factor Democrático y la motivación en su factor Necesidad de Poder de la enfermera en hemoterapia.

-Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factor Democrático y la motivación en su factor Necesidad de Afiliación de la enfermera en hemoterapia.

2.6. Sistema de Variables y su Operacionalización

Variable I: Estilo de Liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia

Definición conceptual: Robbins, S. y Judge, T. (2009), lo definen como “Combinaciones diferentes de tareas y conductas de relación que se utilizan para influir en los demás con objeto de lograr metas” (pág.32).

Definición operacional: Se refiere al comportamiento que adopta la Gerente Medio en Enfermería en hemoterapia cuando dirige las actividades diarias de las Enfermeras en hemoterapia teniendo en cuenta los Estilos autocrático y democrático.

Variable II: Motivación de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia

Definición conceptual: McClellan, D. (1987), lo define “la motivación de un individuo puede deberse a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades dominantes: la necesidad de logro, poder y de afiliación.” (pág. 42).

Definición Operacional: Referido a la voluntad de ejercer el trabajo por la enfermera en hemoterapia bajo la dirección de la gerente medio en enfermería en hemoterapia, relacionadas con la satisfacción de necesidades de Logro, Poder y de Afiliación

2.6.1 Operacionalización de las Variables

Variable 1: Estilo de Liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia

Definición operacional: Se refiere al comportamiento que adopta la GME en hemoterapia cuando dirige las actividades diarias de las Enfermeras (os) en hemoterapia teniendo en cuenta los Estilos autocrático y democrático.

Cuadro 1. Operacionalización de Variable 1.

Factor	Indicadores	Sub-indicadores	Ítems
Estilo Autocrático: Referido al comportamiento individual que adopta la GME en hemoterapia a basado en su autoridad formal, cuando interactúa con la EH, para la toma de decisiones, trato respetuoso y creación de comunicación.	Toma de Decisiones: Referido al comportamiento individual que adopta la GME en hemoterapia para la solución de problemas, que le presenta la EH, en analizar los hechos, selección de alternativa y evaluar la alternativa seleccionada. Trato respetuoso: Referido al comportamiento individual que adopta la GME en hemoterapia, para interactuar con la EH, referido a Respeto y Conceder Autonomía. Creación de Comunicación: Referido al comportamiento individual que exhibe la GME en hemoterapia para interactuar con la EH., referido a información	Analizar los hechos: <ul style="list-style-type: none"> - Plantea problemas desde su punto de vista. - Recoge la información sin consultar Selección de la Alternativa: <ul style="list-style-type: none"> - Busca las soluciones al problema. - Decide la alternativa en la situación presentada. - Comunica su decisión, sin escuchar opiniones Evaluar la alternativa seleccionada: <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa los resultados que toma Respeto: <ul style="list-style-type: none"> - La llama por su nombre - La saluda cuando llega al banco de sangre. - Responde con tono de voz elevado. - Ayuda a expresar inquietudes. Conceder Autonomía:	1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14.

	ofrecida y comunicación directa.	<ul style="list-style-type: none"> - Resuelve problemas de la guardia. <p>Información ofrecida</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparte la información de problemas presentados en la guardia. <p>Comunicación Directa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Escucha al personal de EH. - En la comunicación impone su criterio. 	
<p>Estilo democrático: Referido al comportamiento individual que adopta la GME en hemoterapia para colaborar con la EH, para la toma de decisiones y creación de comunicación.</p>	<p>Toma de Decisiones: Referido al comportamiento individual que adopta la GME en hemoterapia, cuando colaborar con la EH, para la solución de problemas bajo la forma de analizar los hechos, selección de alternativa y evaluar la alternativa seleccionada.</p> <p>Trato respetuoso: Referido al comportamiento individual de colaboración que adopta la GME en hemoterapia, para interactuar con la EH, referido a Respeto y Autonomía</p>	<p>Analizar los hechos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reúne con el EH, según programación. - Comparte información del problema con el EH. <p>Selección de la Alternativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sugiere las alternativas que propone el EH. - Selecciona alternativa con el EH. <p>Evaluar la alternativa seleccionada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evalúa decisiones, con el personal de EH. <p>Respeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responde con tono de voz agradable. - La mira a los ojos cuando le habla. - Saluda a todo el personal de EH, cuando llega al 	<p>15.</p> <p>16.</p> <p>17.</p> <p>18.</p> <p>19.</p> <p>20.</p> <p>21.</p> <p>22.</p> <p>23.</p> <p>24.</p>

		banco de sangre.	25.
		- Mantiene privacidad cuando es necesario:	26.
	Creación de Comunicación:	Concede Autonomía:	
	Referido al comportamiento individual de colaboración que exhibe la GME en hemoterapia, para interactuar con la EH, en cuanto a información ofrecida y comunicación directa.	- Acepta que se resuelvan los problemas presentados en la guardia.	27. 28. 29.
		Información ofrecida	
		- Comparte información con el EH.	
		Comunicación Directa:	
		- Busca información para la solución a los problemas con participación del EH.	
		- Aclara dudas.	
		- En la comunicación todo el personal, participa.	
		- En la retroalimentación, todo el EH, es informado.	

Fuente: Martínez, (2023)

Variable II: Motivación de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia

Definición Operacional: Referido a la voluntad de ejercer el trabajo por la Enfermera en hemoterapia, bajo la dirección de la Gerente Medio en Enfermería en hemoterapia, relacionadas con la satisfacción de necesidades de Logro, Poder y de Afiliación.

Cuadro 2. Operacionalización de Variable 2.

Factor	Indicadores	Sub-indicadores	Ítems
<p>Necesidades de Logro Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para alcanzar el éxito, cuando realizar el trabajo, relacionado en la obtención de metas y crecimiento personal.</p>	<p>Obtención de Metas: Referido a la voluntad que muestra la EH, para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Crecimiento Personal: Referido a la voluntad que muestra la EH, para alcanza el logro de su trabajo y sus objetivos personales a través de crecimiento personal.</p> <p>Influencia con el Gerente Medio: Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para lograr el comportamiento deseado por el Gerente Medio en cuanto a: Autonomía, apoyo, suministro de material y aceptación de solicitudes.</p>	<p>Objetivos institucionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción de cargos. - Premio por el cumplimiento de metas laborales. - Según metas formuladas. <p>Crecimiento Personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursar estudios. - Asistencia a eventos. - Oportunidad de cambios de horarios para efectuar estudios de 4to nivel. <p>Autonomía:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Explica los procedimientos al paciente y familiares. <p>Apoyo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Cooperación entre compañeros 	<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p> <p>7.</p> <p>8.</p> <p>9.</p> <p>.</p>

<p>Necesidades de poder Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para ejercer el control en su área de trabajo, en la influencia con: el gerente medio, donante, paciente, familiar y compañeros de trabajo.</p>	<p>Influencia con el donante: Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para lograr Recomendaciones al donante antes, durante y después de la donación de sangre.</p> <p>Influencia con el paciente: Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para lograr el comportamiento deseado en el paciente hospitalizado, que amerita transfusiones sanguíneas de emergencia, tratamiento y acto quirúrgicos a través de gestión de captación de donante de sangre.</p> <p>Influencia con el familiar: Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para lograr el comportamiento deseado en los familiares que acuden al banco de sangre a través gestión de trámites para la transfusión sanguínea.</p>	<p>Suministro de material: - Recursos materiales</p> <p>Aceptación de solicitudes: - Cambios de guardias - Permiso pago de días libre.</p> <p>Recomendaciones al donante antes de la donación de sangre.</p> <p>Recomendaciones al donante durante la donación de sangre.</p> <p>Recomendaciones al donante después de la donación de sangre. - Orientación efectiva a los familiares sobre la captación de donante de sangre.</p> <p>Gestión de trámites para los familiares de pacientes que amerita transfusión sanguínea.</p>	<p>10.</p> <p>11. 12.</p> <p>13.</p> <p>14.</p> <p>15.</p> <p>16.</p> <p>17.</p>
---	---	---	--

<p>Necesidades de afiliación Referido a la voluntad que manifiesta la EH, cuando realiza su trabajo al relacionarse con otros a través de relaciones interpersonales armoniosas con el GME en hemoterapia, donante, paciente y familiar y compañeros de</p>	<p>Influencia con los compañeros de trabajo: Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para lograr el comportamiento deseado con sus compañeros de trabajo, referido al logro de objetivos relacionados actividades del banco de sangre.</p> <p>Relaciones interpersonales satisfactorias con el Gerente Medio de Enfermería en hemoterapia: Referido a la voluntad que realiza la EH, para mantener relación satisfactoria con su Gerente Medio en hemoterapia, para logros de objetivos.</p> <p>Relaciones interpersonales satisfactorias con el donante: Referido a la voluntad que manifiesta la EH, para mantener relaciones armoniosas con los donantes</p>	<p>Logro de actividades del banco de sangre.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cooperación entre los compañeros. 18. - Relaciones estrechas con el personal de banco de sangre. 19. - Conceda autonomía en la resolución de problema de la guardia. 20. - Organiza los eventos con motivo del día de la Enfermera. 21. - Organiza los eventos con motivo del día del donante de sangre voluntario. 22. <p>Relaciones interpersonales Satisfactorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brinda trato amable la GME, cuando se relaciona con el personal de EH, para alcanzar los objetivos. 23. - Brinda orientación al 24. <p>Relaciones interpersonales Satisfactorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brinda orientación al 25. 	
--	---	--	--

trabajo.	<p>que acuden al Banco de Sangre a través de relaciones interpersonales satisfactorias.</p> <p>Relaciones interpersonales satisfactorias con el paciente y familiar: sé refiere a la voluntad que manifiesta la EH, para mantener relaciones armoniosas con paciente y familiar a través de relaciones interpersonales satisfactorias.</p> <p>.</p> <p>Relaciones interpersonales satisfactorias con los compañeros de trabajo: se refiere a la voluntad que manifiesta la EH, para mantener relaciones satisfactorias con sus compañeros de trabajo relacionado con el logro de los objetivos.</p>	<p>donante sobre la atención ante, durante y después de donar sangre.</p> <p>Relaciones interpersonales Satisfactorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trato amable al paciente y familiar sobre las actividades propias de banco de sangre. - Aclara duda de manera cortes. <p>Logro de Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cooperación entre los compañeros de trabajo. - Integración al personal del banco de sangre. 	<p>26.</p> <p>27.</p> <p>28.</p> <p>29.</p>
----------	---	--	---

Fuente: Martínez, (2023)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de investigación

La investigación según su naturaleza se corresponde con las de tipo descriptiva, correlacional, de corte transversal, debido a que el objeto de estudio se centra en determinar el estilo de liderazgo de la gerente medio de enfermería en hemoterapia y la motivación de las enfermeras del Banco de Sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. En atención a esto, Arias, F. (2012) señala que “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (pág. 24).

Siguiendo el mismo orden de ideas, Arias, F. (2012) señala a “los estudios de corte transversal y de prevalencia, como un tipo de investigación observacional, la cual analiza los datos de las variables recopiladas en un periodo de tiempo” (pág. 26).

3.2 Diseño de la investigación

La investigación respondió a un diseño de campo, debido a que la información requerida se obtuvo directamente en el campo de acción, es decir, del estudio de las acciones ejecutadas por el personal de hemoterapia presente en el Banco de Sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. En este sentido Balestrini, M. (2012) indica que “las investigaciones de campo se realizan en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio, ello permite el conocimiento más a fondo del objeto de estudio”. (Pág.28). Asimismo, Arias, F. (2012) especifica que este diseño “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular variable alguna, no se altera las condiciones existentes, por ellos su carácter de investigación no experimental” (pág. 31).

3.3 Población

En cuanto a la población Tamayo y Tamayo, M. (2001), señala es “una población está definida por sus características definitorias, por tanto, el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo” (pág.30). En este caso particular, la población estuvo conformada por un total de catorce (14) licenciadas en enfermería con especialidad y curso en hemoterapia que laboran en el Banco de Sangre.

3.4 Muestra

Para efectos de esta investigación, se aplicó el criterio de muestreo censal, ya que la población señalada es finita y pequeña para permitir el trabajo con todas sus unidades, por lo tanto, la muestra es igual a la población, siendo las 14 licenciadas en enfermería especialistas en hemoterapia, licenciadas en enfermería con cursos en hemoterapia y magister que laboran en el Banco de Sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. En este sentido, Ramírez, T. (1997), afirma que, "la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra"(pág.125). De allí, que la población a estudiar se precise como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.5 Métodos y técnicas para la recolección de la información

Según Hurtado, J. (2000) “las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, lo que implica por cuales medios o procedimientos el investigador obtiene la información necesaria para alcanzar los objetivos” (pág.153). De acuerdo con ello, para la ejecución de este trabajo y debido a su naturaleza, se empleó la técnica de la encuesta en atención a la labor del personal de salud, sustentada por un instrumento para codificar la información, el cual estuvo conformado por un formato escrito denominado cuestionario, teniendo aspectos

relacionados con las actividades de liderazgo del gerente medio y la motivación de las enfermeras en hemoterapia.

3.5.1. Instrumento de investigación

El cuestionario constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones, de acuerdo con Tamayo y Tamayo, M. (2006) el cuestionario “contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas de interés principalmente, reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (pág.124).

Para el presente estudio se diseñó un (1) cuestionario dirigido a licenciadas en enfermería que laboran como hemoterapistas en el Banco de Sangre, basado en la revisión bibliográfica con respecto a las variables objetos de estudio: Estilo de Liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en sus factores Autocrático y Democrático y la motivación de las enfermeras en sus factores Necesidad de Logro, Necesidad de Poder y Necesidad de Afiliación del Banco de Sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo

Estuvo estructurado en tres partes: la primera parte contentiva de seis (6) ítems relacionados con los datos socio laborales de las Enfermeras como sexo, grupo etario, años de servicios como enfermera en hemoterapia, cargo actual, Nivel académico y Turno en el cargo actual. En la segunda parte conformada por veintinueve (29) ítems, que corresponde a la variable: Estilo de Liderazgo de la Gerente Medio en Hemoterapia en sus factores Autocrático y Democrático, con alternativas de respuesta Siempre, Algunas veces y Nunca. La tercera parte conformada por veintinueve (29) ítems, que corresponde a la variable: Motivación de las Enfermeras en Hemoterapia en sus factores Necesidad de Logro, Necesidad de Poder y Necesidad de Afiliación, con alternativas de respuesta Siempre, Algunas veces y Nunca. (Ver Anexo A).

3.6 Validez y Confiabilidad

3.6.1 Validez

Se diseñó un instrumento para recolectar la información necesaria para el análisis del caso en estudio, estableciendo su validez. Para Hurtado, J. (2000) “las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de datos, lo que implica por cuales medios o procedimientos el investigador obtiene la información necesaria para alcanzar los objetivos” (pág.153). La validez de constructor se obtiene fundamentalmente en el instrumento de acuerdo con las teorías manejadas en el marco teórico.

La validación de este instrumento estuvo a cargo de un grupo de expertos quienes dieron fe de la adecuación de su contenido, sometido a revisión por tres profesionales calificado: un metodólogo, un estadista y una licenciada en enfermería, los mismos poseen grado académico de magister en Gerencia de los Servicios de Salud y Enfermería (Anexo B). La confiabilidad fue realizada a través de un estudio piloto efectuado a cinco (5) sujetos que poseían características similares al grupo a estudiar.

3.6.2 Confiabilidad

En lo referente a la confiabilidad, Palella, S. y Martins, F. (2012) indican, “La confiabilidad es definida como la ausencia de error aleatorio y representa la influencia al azar en la medida, las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales, y su precisión es lo que asegura su receptividad” (pág. 164). Todo instrumento debe tener consistencia, para ello es necesario que sea confiable, cada vez que se aplique a grupos con características parecidas los resultados también sean similares, de tal manera Hernández, R. (2008) la define como: “el grado de uniformidad que un instrumento cumple con su cometido” (pág.97), lo cual implica estabilidad, consistencia y exactitud, medir lo mismo en diferentes ocasiones.

En otras palabras, la confiabilidad se refiere a la coherencia y la consistencia de los resultados arrojados por el instrumento al ser aplicados respectivamente a la misma muestra en estudio. A efecto de la presente investigación, a través de la prueba Alpha de Cronbach, con escala de Likert, policotómica, con tres ítems, Siempre, Algunas Veces, Nunca.

Este término hace referencia al grado de consistencia que debe existir entre los resultados observados al aplicar un instrumento de recopilación de datos en dos ocasiones al mismo grupo de individuos bajo condiciones muy semejantes, Chourio, J. (2006). “La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos se puede expresar numéricamente a través del llamado coeficiente de confiabilidad, el cual oscila entre cero (0) y más uno (+1), es decir, pertenece al intervalo cerrado (0,1)” (pág.188).

Para los efectos de interpretación, Chourio, J. (2006) señala que, “la fórmula para calcular la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos que tenga más de dos alternativas de solución o respuesta es de Alpha de Cronbach” (pág.189):

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right]$$

Dónde:

α = coeficiente de confiabilidad

K = es la cantidad de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = sumatoria de las varianzas por ítems

$\sum S_t^2$ = es la varianza de los valores totales.

La confiabilidad fue realizada a través de la realización de un estudio piloto efectuado a cinco sujetos que tenían características similares al grupo a estudiar; el resultado arrojado para la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach es de 0,81 para la variable uno y de 0,90 para la segunda variable.

3.7 Procedimiento para la recolección de información

Para obtener los datos necesarios y comprobar las hipótesis y lograr los objetivos de la investigación, el investigador contó con algunas herramientas para documentar la información recabada de la realidad. Entre las acciones aplicadas para el logro de la investigación se planteó, lo siguiente:

- Se envió de comunicaciones al jefe de Enfermeras Regional y Enfermera Docente Regional Carabobo de INSALUD, ubicado en Valencia, Estado Carabobo, para informar sobre los objetivos de la investigación y solicitar autorización para la aplicación del instrumento.

- Se envió de comunicaciones al jefe de Enfermeras en Hemoterapia y Enfermera en hemoterapia Docente Regional Carabobo de INSALUD, Banco de Sangre “Dr. Lorenzo Hand ubicado en Valencia, Estado Carabobo, para informar sobre los objetivos de la investigación y solicitar autorización para la aplicación del instrumento.

- Se envió de comunicación al médico director y la jefe de Enfermeras del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”, adscrito a INSALUD, ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo para informar sobre los objetivos de la investigación y solicitar autorización para la realización de la misma.

- Se reunió con todos los participantes y explicarle sobre la investigación y solicitarle su consentimiento informado para participar en el estudio (Anexo C).

- Se aplicó el cuestionario a la muestra seleccionada.

- Se realizó tabulación, análisis e interpretación de datos.

3.8 Técnica de tabulación y análisis de los datos

Se utilizó el coeficiente de Pearson, para establecer la existencia de diferencia significativa entre los factores e indicadores, con el fin de establecer relaciones e indicadores de la variable estilo de liderazgo y motivación y los niveles de respuestas expresado, acorde, Pallela, S. y Martins. F. (2012) “La correlación de Pearson, permite relacionar dos variables” (pág. 180), este análisis proporciona datos para analizar la relación entre las variables, factores, indicadores del estudio.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se dan a conocer los resultados de la investigación, el mismo está conformado por dos partes. La primera constituida por los resultados estadísticos deducidos de la información relacionada con las dos variables del estudio y aportada por las enfermeras en hemoterapia del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. Puerto Cabello. Estado Carabobo. la segunda parte comprende el análisis e interpretación de los resultados y comprobación de las hipótesis planteadas.

4.1.- Presentación de los Resultados

A continuación, se dan a conocer los resultados de la investigación, para ello se realizó el procesamiento de la información comenzando por mostrar las características socio laborales del grupo de enfermería en hemoterapia investigado. Luego, se obtuvo el valor medio de ocurrencia según las escalas aplicadas a los factores y variables. De acuerdo a cada valor promedio obtenido, en cada factor y variable, los resultados fueron agrupados en tres categorías de niveles de ocurrencia: NUNCA, A VECES y SIEMPRE, que corresponden respectivamente a los siguientes intervalos de los valores medios: 1 – 1,5; 1,6 - 2,5 y 2,6 a 3, luego se obtuvo el valor medio para los catorces enfermeras (os) en hemoterapia, según la forma de los niveles de ocurrencia ya explicados.

Los resultados de las relaciones establecidas se muestran en cuadros de frecuencia y de asociación, donde se cruzaron los factores y variables en estudio de acuerdo a los tres niveles.

Para complementar el análisis de la información presentada, se calculó el coeficiente de correlación de Person, para medir la fuerza de la asociación, el cual se computó con los valores medios de ocurrencia y no con las categorías. El porcentaje de significación es de menos de 5% ($P < 0,05$) para la comprobación de la relación significativa o no, según las asociaciones establecidas a fin de verificar las hipótesis de la investigación.

La información presentada, según lo explicado anteriormente, se expresan también en gráficas estadísticas correspondientes a cada tipo de información. A continuación, los resultados arrojados de la investigación:

1.- Datos Socio laborales

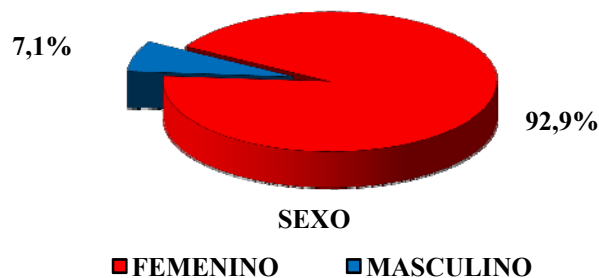
TABLA No. 1

ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN **SEXO**
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE, 2023

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	13	92,9
MASCULINO	1	7,1
TOTAL	14	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO No. 1
DISTRIBUCION DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN SEXO
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023



FUENTE: INSTRUMENTO APLICADO (Martínez, 2023)

Análisis e interpretación de los resultados

En la tabla y gráfico N° 1 se presentan los resultados obtenidos del análisis según el sexo de la muestra, los cuales evidencian que el mayor sector está conformado por el sexo femenino, representado por el 92,9% de la muestra, y el 7,1%, lo representa el sexo masculino.

Del análisis de la información precedente, se desprende que la profesión de enfermería ha sido históricamente representada por el sexo femenino. A este respecto, García, A., Sainz, A., Botella, M. (2004), señalan “Esta visión de la enfermería como profesión eminentemente femenina ha estado marcada históricamente por dos ideologías predominantes: una concepción religiosa sobre el cuidado y un discurso sexista sobre el rol social de la mujer” (pág. 2). Es importante destacar, que en los últimos años se ha incrementado la participación del sexo masculino en esta profesión.

TABLA No. 2

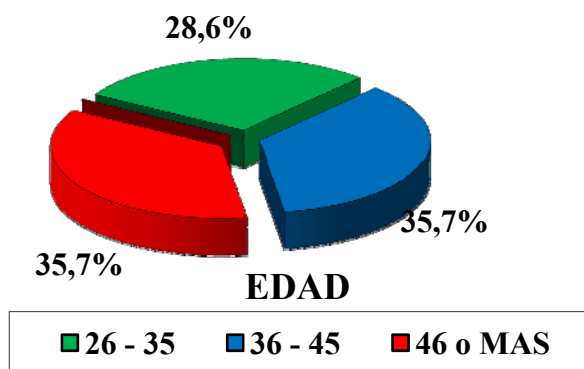
ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN **EDAD**
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE, 2023

EDAD (AÑOS)	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
26 – 35	4	28,6
36 – 45	5	35,7
46 o MÁS	5	35,7
TOTAL	14	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRAFICO No. 2

DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN **EDAD**
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.



FUENTE: INSTRUMENTO APLICADO (MARTINEZ, 2023)

Análisis e interpretación de los resultados

En la tabla y gráfico N° 2, se presentan los resultados obtenidos del análisis según la edad de la muestra, la mayoría de las enfermeras en hemoterapia encuestadas tiene una edad comprendida entre 26 a 35 años, representando el 28,6%, mientras que las edades de 36 a 45 y 46 años o más con 35,7 % cada una.

Del análisis de la información precedente se desprende que es importante establecer que la mayor parte las enfermeras en hemoterapia encuestadas, pertenecen a edades bastante jóvenes considerándose una gran fortaleza, debido a que podrían brindar grandes aportes a la institución y más aun de mayor provecho para la Gerente Medio de Enfermería. Por otro lado, son generaciones que generalmente están capacitados para afrontar grandes retos, como lo señala, Marriner (2009), “El desafío, la oportunidad de aprender y la participación son más importantes para el trabajador joven” (pág. 112). Otro aporte lo refieren los autores Malgioglio, Carazay y Suardi Vasquez (2002), quienes señalan “Comprenden la pericia colectiva, capacidad creativa, habilidad para resolver problemas, liderazgo y capacidad crítica” (pág. 7).

TABLA No. 3

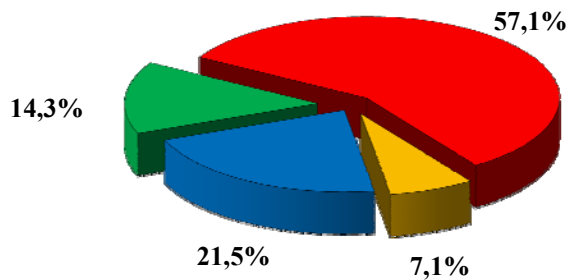
ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN AÑOS DE SERVICIO
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE, 2023

AÑOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1 a 5	8	57,1
6 a 10	1	7,1
11 a 15	3	21,5
16 o MÁS	2	14,3
TOTAL	14	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRAFICO No. 3

DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN AÑOS DE SERVICIO
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE 2023



AÑOS DE SERVICIO

■ 1 A 5 ■ 6 A 10 ■ 11 A 15 ■ 16 o MÁS

FUENTE: INSTRUMENTO APLICADO (Martínez, 2023)

Análisis e Interpretación de los resultados

En la tabla y gráfico N° 3, se evidencia lo relacionado a los años de servicio de la muestra encuestada, donde se observa que el mayor porcentaje lo representan el grupo de 1- 5 años con el 57,1%, de 11 a 15 años con el 21,5 %, de 16 y más con 14,3%y finalmente de 6 -10 años con el 7,1% de la muestra.

Los resultados obtenidos reflejan que las enfermeras en hemoterapia encuestadas pertenecen de 1 a 5 años de servicios en hemoterapia, son nuevos ingresos del personal, a la unidad de banco de sangre, siendo un factor importante para el desarrollo de las actividades propias del área, considerándose una gran fortaleza, debido a que son generación de relevó para la institución y aún más de mayor provecho para la Gerente Medio de Enfermería.

En este particular, es importante señalar, lo que señalan Maglioli, Carazay y otros (2002), al referirse a Kaplan y Norton, (1996), en su cuadro de Mando Integral (CMI) identifica la importancia de los años de servicio en cualquier organización y sostienen:

La estructura que la organización debe construir para crear una mejora y crecimiento a largo plazo. Sus fuentes principales son las personas, los sistemas y los procedimientos de la organización. Las medidas basadas en los empleados incluyen la satisfacción, retención, entrenamiento y habilidades de los empleados. (pág. 5).

En conclusión, los años de servicio de 1 a 5 son un período importante para establecer las bases para el éxito a largo plazo. En este período, los empleados pueden desarrollar un conjunto de objetivos y metas claros, y establecer un plan para alcanzarlos.

TABLA No. 4

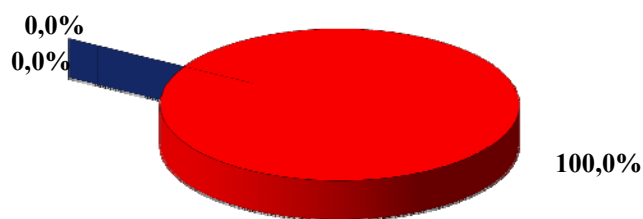
ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN **CARGO ACTUAL**
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE, 2023

CARGO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PI	14	100,0
PII	0	0,0
PIII	0	0.0
TOTAL	14	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRAFICO No. 4

DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN CARGO ACTUAL
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE 2023



CARGO ACTUAL

■ PI ■ PII ■ PIII

FUENTE: INSTRUMENTO APLICADO (Martínez, 2023)

Análisis e Interpretación de los resultados

En el tabla y gráfico N° 4, se presentan los resultados en donde se evidencia el cargo actual, representando el 100 % del personal de enfermería en hemoterapia con el cargo asignado de nivel PI. A este respecto es importante destacar son clasificadas como profesional uno en su cargo actual. A pesar de tener grado académico superior a especialistas en hemoterapia como magister. Esto podría indicar que existe una brecha entre la formación académica y la práctica profesional de las enfermeras en hemoterapia. Es posible que las enfermeras con grado académico superior estén capacitadas para asumir responsabilidades más complejas, pero no se les esté brindando la oportunidad de hacerlo.

Por consiguiente, las enfermeras con grado académico superior pueden tener un mejor conocimiento de los avances en la investigación y la práctica clínica, y pueden ser más efectivas en la implementación de estas nuevas prácticas: identificar y manejar complicaciones más complejas, como reacciones alérgicas a las transfusiones de sangre, brindar educación y apoyo a los pacientes y sus familias, liderar equipos de enfermería y participar en la investigación.

En este análisis precedente, Vásquez, Liesa, Bernal, (2015), plantean la importancia de la formación en el cargo actual, y señala: “El perfil profesional puede ser definido como el conjunto de conocimientos, habilidades y cualidades para desempeñar con eficacia un puesto. Esto nos permite identificar en qué consiste el trabajo de cada persona dentro de la organización, es decir, cuáles son las competencias que permiten desempeñar con éxito las funciones y tareas (sn).

TABLA No. 5

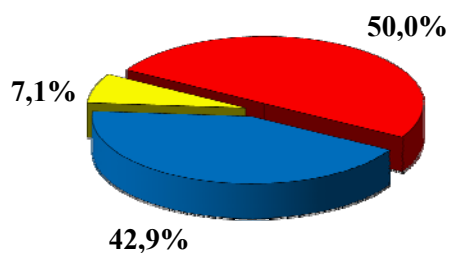
ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN NIVEL ACADÉMICO
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE, 2023

NIVEL ACADÉMICO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LICENCIATURA	7	50%
ESPECIALISTA	6	42,9
MAGISTER	1	7,1
TOTAL	14	100,0

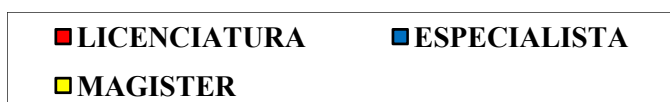
Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO N° 5

DISTRIBUCCION DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA EN
HEMOTERAPIA SEGÚN NIVEL ACADEMICO
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.



NIVEL ACADÉMICO



FUENTE: INSTRUMENTO APLICADO (Martínez)

Análisis e Interpretación de los resultados

En la tabla N° 5 y su respectivo gráfico, se refiere al nivel académico de las Enfermeras en hemoterapia encuestadas, donde se observa que la mayor representación de la muestra corresponde el 50% a los Licenciados en Enfermería con curso en hemoterapia, seguidos de los especialistas en Enfermería en Hemoterapia con el 42,9% y el restante Magister con el 7,1%.

Estos resultados permiten inferir según los encuestados, que la institución y específicamente el Banco de Sangre, posee una gran fortaleza ya que cuenta con personal de altamente calificado para brindarles cuidados en la atención de donantes de sangre y preparación de transfusiones sanguíneas. Esto concuerda con McBride citado por Huber (1999), quien refiere “quienes están profesionalmente activos se dan cuenta de que con frecuencia necesitan tener al día su conocimiento y aprender nuevas habilidades para el desempeño adecuado de su trabajo” (pág.581)

TABLA No. 6

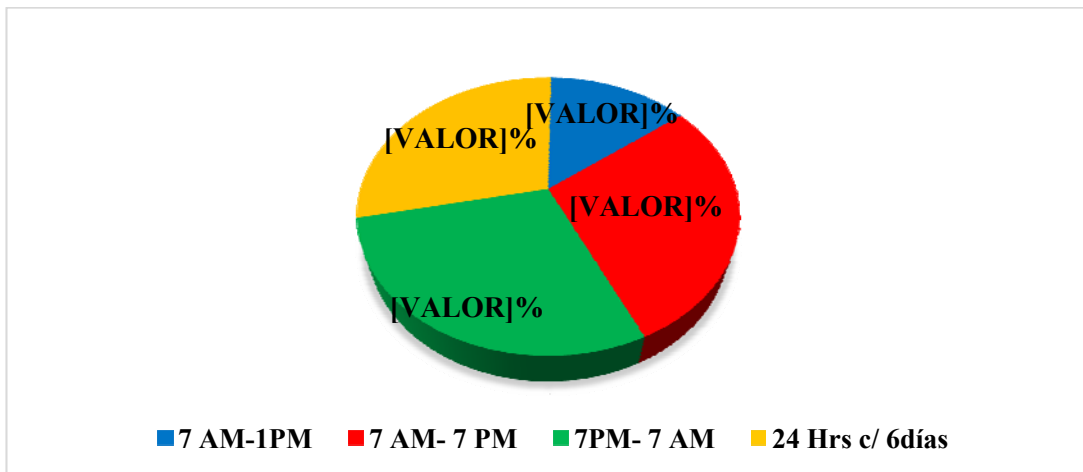
ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN **TURNO EN EL CARGO ACTUAL**
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”
PUERTO CABELLO, SEPTIEMBRE, 2023

TURNOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
7 AM - 1 PM	2	14,2
1 PM - 7 PM	0	0,0
7 AM – 7 PM	4	28,6
7 PM - 7 AM	4	28,6
24 horas cada seis días.	4	28,6
TOTAL	14	100,0

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRAFICO No. 6

**DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN TURNO LABORAL
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023**



Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

Análisis e Interpretación de los resultados

Con respecto, al turno laboral se puede observar en la tabla y gráfico N° 6, que los resultados obtenidos según la opinión de las Enfermeras en hemoterapia encuestadas, que el 28,5% se desempeñan en los turnos entre de 07:00 am a 07:00 pm, 07:00 pm a 07:00am y las que laboran 24 horas cada seis días y finalmente por 14,2% el que labora de 7 am a 1 pm.

Estos resultados indican que la mayoría de las enfermeras en hemoterapia trabajan en turnos rotativos, que incluyen turnos de día, noche y 24 horas. Un número menor de enfermeras trabaja en turnos de mañana. Igualmente, estos datos son consistentes con la naturaleza del trabajo en hemoterapia, que requiere un personal

disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año. Los turnos rotativos permiten que las enfermeras tengan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Sin embargo, estos turnos rotativos se deben al déficit de personal existente en las áreas, teniendo que cubrir turnos diurnos de 12 horas cada cuatro días, esto pudiera repercutir en la motivación, ya que el personal de enfermería en hemoterapia que labora en el turno diurno puede tener mayor variedad de actividades, interdisciplinariedad, intercambio de información, opuesto con la dinámica de trabajo del turno nocturno. 07:00 pm a 07:00am; el cual permite ser más rutinario por presentar menor actividad.

En este sentido, el trabajo en el sector salud implica una jornada laboral extensiva según Barahona, Vidaurre, Sevilla y Monge (2013), “El sector salud es un sector laboral que debe estar disponible las veinticuatro horas del día para brindar atención inmediata a las personas que se enferman y requieren cuidados especializados. Esto implica que los trabajadores del sector salud estén siempre expuestos a largas jornadas laborales que implican el trabajo a toda hora, incluyendo el trabajo nocturno” (sn).

2.- Comprobación de Hipótesis

2.1.- Hipótesis Específica N° 1.

Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Autocrático y la Motivación en su factor Necesidad de Logro de la enfermera en hemoterapia.

TABLA N° 7

ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
 MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
 DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
 SEGÚN RESPUESTAS CONSOLIDADAS A LOS ÍTEMS DE LOS
FACTORES ESTILO AUTOCRÁTICO Y NECESIDADES DE LOGRO
 BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR” HOSPITAL “DR.
 ADOLFO PRINCE LARA”, PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO
 SEPTIEMBRE. 2023

NIVEL DE OCURRENCIA ESTILO AUTOCRÁTICO	NIVEL DE OCURRENCIA NECESIDAD DE LOGRO			TOTAL (%)
	NUNCA F (%)	ALGUNAS VECES F (%)	SIEMPRE F (%)	
NUNCA	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (100,0)	1 (7,1)
ALGUNAS VECES	2 (33,3)	2 (33,3)	2 (33,3)	6 (42,8)
SIEMPRE	0 (0,0)	2 (28,5)	5 (71,4)	7 (50,0)
TOTAL	2 (14,3)	4 (28,5)	8 (57,2)	14 (100,0)

* PORCENTAJES INTERNOS EN RELACIÓN A SUBTOTALES
 HORIZONTALES.

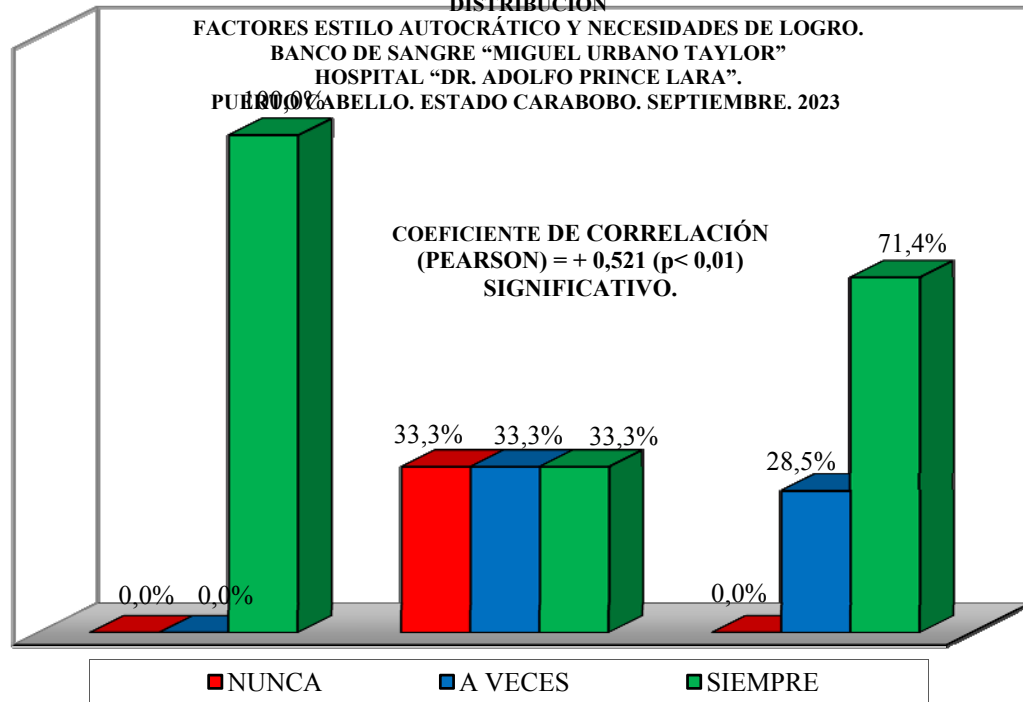
COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON = + 0,521 (p< 0,01)
 SIGNIFICATIVO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO N.º 7

DISTRIBUCIÓN

**FACTORES ESTILO AUTOCRÁTICO Y NECESIDADES DE LOGRO.
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO ABELELO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023**



FACTOR ESTILO AUTOCRÁTICO Y FACTOR NECESIDAD DE LOGRO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

El 50,0% del personal de enfermería participante en el estudio, se ubicó en la categoría de SIEMPRE del factor ESTILO AUTOCRÁTICO, mientras que NUNCA y ALGUNAS VECES, presentan un 7,1% y 42,8% respectivamente. Para el factor NECESIDAD DE LOGRO, SIEMPRE alcanza 57,2% y siendo ALGUNAS VECES es 28,5% y NUNCA con 14,3%.

Con respecto a la relación entre los aspectos por niveles en ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO, NUNCA presenta solo en una relación con el nivel de SIEMPRE para un 100,0%; en ALGUNAS VECES de ESTILO AUTOCRÁTICO con los tres niveles de NECESIDAD DE LOGRO tienen igual representatividad del 33,3% y en SIEMPRE ESTILO AUTOCRÁTICO se da la relación con NECESIDAD DE LOGRO en ALGUNAS VECES (28,5%) y SIEMPRE (71,4%).

Se puede apreciar que hay una tendencia marcada, a establecer en la relación de los dos factores (ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO), un predominio porcentual entre las categorías que definen la diagonal de izquierda a derecha de la tabla No. 7, pues se presentan los porcentajes de 0,0%, 33,3% y 71,4%. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson de los valores medios de ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO, en sus valores reales sin clasificarlos, se obtiene una cifra de positiva de + 0,521 ($p < 0,01$) SIGNIFICATIVO.

Por lo tanto, se puede concluir que hay una asociación significativa entre la ocurrencia de ESTILO AUTOCRÁTICO de la Gerente Medio de Enfermería en hemoterapia y NECESIDADES DE LOGRO de la Enfermera en hemoterapia del grupo investigado. Por lo tanto, hay una relación significativa en la manera como varían positivamente, en conjunción los dos factores en estudio.

Análisis e Interpretación de los resultados

Los resultados obtenidos en la tabla y gráfico N° 7, muestran que existe una relación significativa entre los dos factores, a medida que la Gerente Medio en hemoterapia adopte un ESTILO AUTOCRÁTICO hacia las Enfermeras en hemoterapia, donde las trate con mayor control, concentrando las decisiones y dando órdenes, poca comunicación y motivación, según la opinión de los encuestados, esto influye en las NECESIDADES DE LOGRO de las mismas, es decir, tendrán menos motivación para alcanzar metas y crecer personal y profesionalmente. Esta relación se explica por las características del estilo autocrático, esto puede generar un ambiente de trabajo tenso y estresante, en el que las Enfermeras se sienten limitadas en su autonomía y capacidad de desarrollo.

Esto se relaciona por lo planteado por McClellan (1987) “la necesidad de logro se refiere al deseo de alcanzar metas desafiantes y superarse a uno mismo” (pág. 224). Asimismo, lo planteado por Robbins (1998) “el impulso de sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar por tener éxito” (pág. 162). Es

por ello, que el liderazgo autocrático puede dificultar que las Enfermeras en hemoterapia satisfagan su necesidad de logro, debido a que estos líderes suelen tomar todas las decisiones y controlar el trabajo de sus subordinados. Esto puede hacer que las Enfermeras en hemoterapia se sientan desmotivadas y sin la oportunidad de demostrar sus habilidades y conocimientos. De esta manera se confirma la hipótesis específica N° 1.

2.2.-Hipotesis Especifica N° 2

No existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Autocrático y la motivación en su factor Necesidad de Poder de las enfermeras en hemoterapia.

TABLA No. 8
ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA
MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN RESPUESTAS CONSOLIDADAS A LOS ÍTEMS DE LOS
FACTORES ESTILO AUTOCRÁTICO Y NECESIDAD DE PODER DE LAS
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR” HOSPITAL “DR.
ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023

NIVEL DE OCURENCIA ESTILO AUTOCRÁTICO	NIVEL DE OCURENCIA NECESIDAD DE PODER			TOTAL (%)
	NUNCA F (%)	ALGUNAS VECES F (%)	SIEMPRE F (%)	
NUNCA	1 (100,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (7,1)
ALGUNAS VECES	3 (50,0)	3 (50,0)	0 (0,0)	6 (42,8)
SIEMPRE	0 (0,0)	1 (14,3)	6 (85,7)	7 (50,0)
TOTAL	4 (28,5)	4 (28,5)	6 (42,8)	14 (100,0)

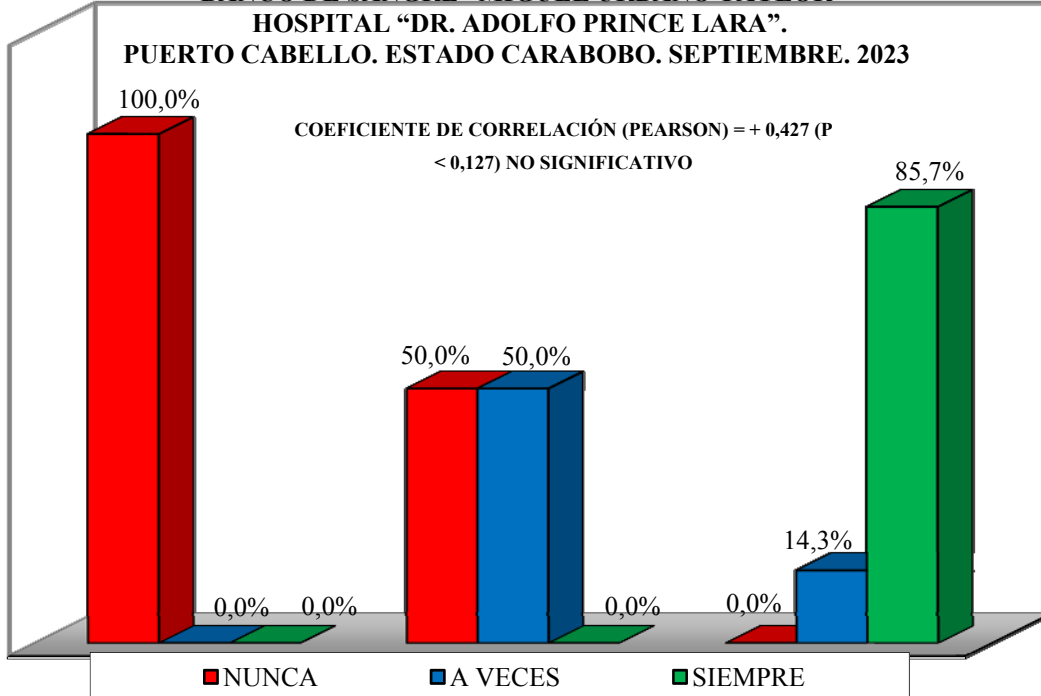
PORCENTAJES INTERNOS EN RELACIÓN A SUBTOTALES HORIZONTALES.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (PEARSON) = + 0,427 (P < 0,127) NO SIGNIFICATIVO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO No. 8

DISTRIBUCIÓN FACTORES ESTILO AUTOCRÁTICO Y NECESIDAD DE PODER BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”



FACTOR AUTOCRÁTICO Y FACTOR NECESIDAD DE PODER

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

En el factor NECESIDAD DE PODER, SIEMPRE alcanza 42,8% y siendo NUNCA y ALGUNAS VECES 28,5% por igual para los dos resultados. Con respecto a la relación entre los aspectos por niveles en ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE PODER, SIEMPRE alcanza 42,8% y siendo NUNCA y ALGUNAS VECES 28,5% por igual para los dos resultados.

En cuanto a la relación entre los aspectos por niveles el ESTILO AUTOCRÁTICO con los dos niveles de NECESIDAD DE PODER con igual representatividad del 50,0% y en SIEMPRE ESTILO AUTOCRÁTICO se da la relación con NECESIDAD DE PODER en ALGUNAS VECES (14,3%) y SIEMPRE (85,7%).

Se aprecia que hay una tendencia marcada, a establecer en la relación de los dos factores (ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE PODER), un predominio porcentual entre las categorías que definen la diagonal de izquierda a derecha de la tabla No. 8, pues se presentan los porcentajes de 100,0% (por un solo valor de 1), 50,0% y 85,7%. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson de los valores medios del ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE PODER, en sus valores reales sin clasificarlos, se obtiene una cifra de positiva de 0,427, que resulta no significativa ($P < 0,127$).

Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación del $P < 0,05$ no es suficientemente significativa, que procede a un incremento del número de ESTILO AUTOCRÁTICO que tiende a darse, en consecuencia, un aumento del NECESIDAD DE PODER. Se establece entonces una asociación importante para efectos de la investigación entre el ESTILO AUTOCRÁTICO y la NECESIDAD DE PODER en el personal de enfermería estudiado.

Análisis e Interpretación de los resultados

Los resultados obtenidos en la tabla y gráfico N° 8, muestran que no existe una relación significativa entre los dos factores, esto puede deberse a que ha medida que la Gerente Medio en hemoterapia adopte un ESTILO AUTOCRÁTICO hacia las Enfermera en hemoterapia, donde las trate con mayor control, no permite que tomen decisiones, concentrando las mismas y dando órdenes, poca comunicación y motivación, no le concede autonomía, según la opinión de los encuestados, esto no influye en las NECESIDADES DE PODER de las mismas. Esto no concuerda con los referido por Robbins, S. (1998), “Las personas que tienen muy arraigada esa necesidad gozan cuando toman el mando, luchan por ejercer influencia en los demás, prefieren encontrarse en situaciones de competencia y de lucha por posiciones y suelen preocuparse más por el prestigio y por influir en los demás que por un rendimiento efectivo” (pág. 224). De esta manera, se rechaza la hipótesis específica N°2.

2.3.-Hipotesis Especifica N° 3

Existe relación estadísticamente entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en hemoterapia en su factor Estilo Autocrático y la Motivación en su factor Necesidad de Afiliación de la enfermera en hemoterapia.

TABLA No. 9

ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN HEMOTERAPIA Y LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA SEGÚN RESPUESTAS CONSOLIDADAS A LOS ÍTEMS DE LOS **FACTORES ESTILO AUTOCRÁTICO Y NECESIDAD DE AFILIACION**
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR” HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO, SEPTIEMBRE 2023

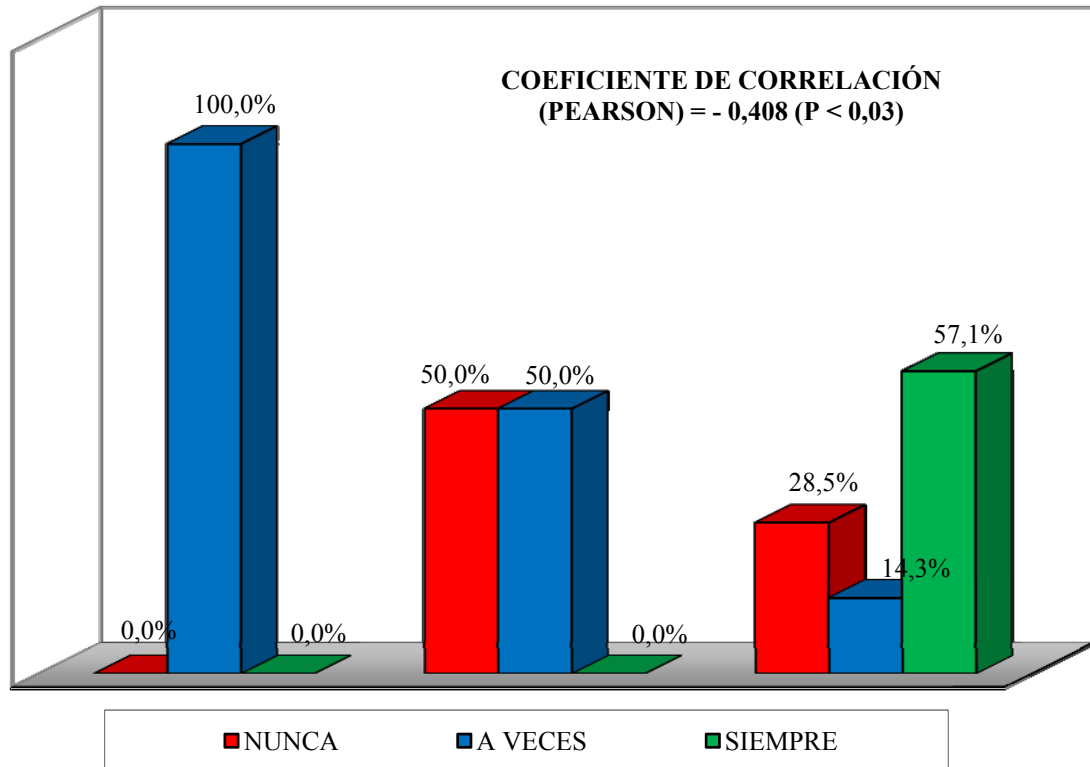
NIVEL DE OCURRENCIA ESTILO AUTOCRÁTICO	NIVEL DE OCURRENCIA NECESIDAD DE AFILIACIÓN			TOTAL (%)
	NUNCA F (%)	ALGUNAS VECES F (%)	SIEMPRE F (%)	
NUNCA	0 (0,0)	1 (100,0)	0 (0,0)	1 (7,1)
ALGUNAS VECES	3 (50,0)	3 (50,0)	0 (0,0)	6 (42,8)
SIEMPRE	2 (28,5)	1 (14,3)	4 (57,1)	7 (50,0)
TOTAL	5 (35,7)	5 (35,7)	4 (28,5)	14 (100,0)

PORCENTAJES INTERNOS EN RELACIÓN A SUBTOTALES HORIZONTALES.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (PEARSON) = - 0,408 (p< 0,03)
SIGNIFICATIVO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO No. 9
DISTRIBUCIÓN
FACTORES ESTILO AUTOCRÁTICO Y NECESIDAD DE AFILIACIÓN.
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023



FACTOR AUTOCRÁTICO Y FACTOR NECESIDAD DE AFILIACIÓN

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

Para el factor NECESIDAD DE AFILIACIÓN, NUNCA y ALGUNAS VECES se presente idénticamente con 35,7%, siendo SIEMPRE 28,5%. En términos de la relación entre los aspectos por niveles en ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE AFILIACIÓN, NUNCA presenta solo con el nivel de ALGUNAS VECES para 100,0%; en NUNCA y ALGUNAS VECES de ESTILO AUTOCRÁTICO con los dos niveles de NUNCA y ALGUNAS VECES de NECESIDAD DE AFILIACIÓN con igual representatividad del 50,0% y en SIEMPRE AUTOCRÁTICO se da la relación con NECESIDAD DE AFILIACIÓN en NUNCA con 28,5%, ALGUNAS VECES 14,3% y SIEMPRE 57,1%.

Hay una tendencia marcada, a establecer en la relación de los dos factores (ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE AFILIACIÓN), un predominio porcentual entre las categorías que definen la diagonal de izquierda a derecha de la tabla No. 8, pues aparecen los porcentajes de 0,0%, 50,0% y 57,1%. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson de los valores medios de ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE AFILIACIÓN, en sus valores reales sin clasificarlos, se obtiene una cifra de negativa de - 0,408, que resulta significativa ($P < 0,03$).

Lo expresado anteriormente, es confirmado por el signo negativo del coeficiente de correlación de Pearson, que expresa cuantitativamente la fuerza de la asociación de los valores medios, de acuerdo a las respuestas a los ítems, agrupadas por los factores constituidos. El valor del coeficiente de correlación es de - 0,408, presentándose con significación estadística ($p < 0,03$), lo que da a entender que hay una asociación significativa entre la ocurrencia del ESTILO AUTOCRÁTICO y NECESIDAD DE AFILIACIÓN en el grupo. Por lo tanto, hay una relación significativa en la manera como varían negativamente en conjunción los dos factores en estudio. Significa que cuanto mayor son las puntuaciones en una variable, menores son en la otra.

Análisis e Interpretación de los resultados

De acuerdo a los resultados mostrados en la tabla N° 9 y su respectivo gráfico, muestran que existe una relación significativa entre los dos factores pero varía negativamente, interpretándose que el ESTILO AUTOCRÁTICO de la Gerente Medio en hemoterapia afecta la NECESIDAD DE AFILIACIÓN de la enfermera en hemoterapia, lo que permite inferir que la Gerente Medio mientras es más controladora, fuerte, con su colaboradoras en el Banco de Sangre trae como consecuencia el detrimento de la relación emocional de la Enfermera en hemoterapia

cuando ellas tienen relaciones interpersonales armoniosas con el Gerente Medio de Enfermería en hemoterapia, donante, paciente y familiar y compañeros de trabajo.

Esto no concuerda con lo expresado por según McClelland (1961) “son mejores como empleados que como líderes por la dificultad que tienen en dar órdenes, le gusta trabajar en equipo en vez de solas, no le gusta el riesgo, tienden a cumplir las normas culturales de la organización y no las cambia por el temor a no ser aceptados” (pág. 113). De esta manera, se confirma la hipótesis específica N° 3.

2.4.-Hipotesis Especifica N° 4

Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Logro de la enfermera en hemoterapia.

TABLA No. 10

**DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN RESPUESTAS CONSOLIDADAS A LOS ÍTEMS DE LOS
FACTORES ESTILO DEMOCRÁTICO Y NECESIDAD DE LOGRO.
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE 2023**

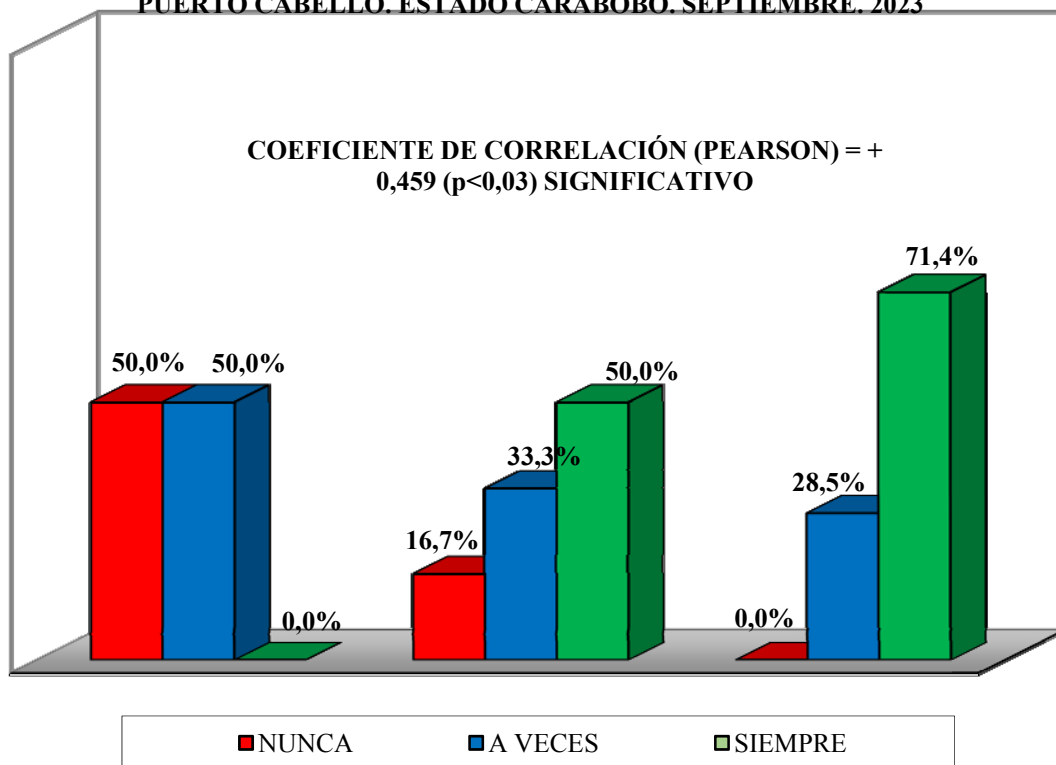
NIVEL DE OCURRENCIA ESTILO DEMOCRATICO	NIVEL DE OCURRENCIA NECESIDAD DE LOGRO			TOTAL (%)
	NUNCA F (%)	ALGUNAS VECES F (%)	SIEMPRE F (%)	
NUNCA	1 (50,0)	1 (50,0)	0 (0,0)	2 (14,3)
ALGUNAS VECES	1 (16,7)	2 (33,3)	3 (50,0)	6 (42,8)
SIEMPRE	0 (0,0)	1 (28,5)	5 (71,4)	6 (42,8)
TOTAL	2 (14,3)	4 (28,5)	8 (57,2)	14 (100,0)

PORCENTAJES INTERNOS EN RELACIÓN A SUBTOTALES
 HORIZONTALES.
 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (PEARSON) = + 0,459 (p<0,03)
 SIGNIFICATIVO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO No. 10

**DISTRIBUCIÓN FACTORES ESTILO DEMOCRÁTICO Y NECESIDAD DE LOGRO.
 BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
 HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.
 PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023**



FACTOR DEMOCRÁTICO Y FACTOR NECESIDAD DE LOGRO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

El 42,8% del personal de enfermería participante en el estudio, se ubicó en la categoría de ALGUNAS VECES y SIEMPRE del factor ESTILO DEMOCRÁTICO, mientras que NUNCA presenta un 14,3%.

Con respecto a la relación entre los aspectos por niveles en ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO, NUNCA presenta igual relación del

50,0% con el nivel de SIEMPRE; en ALGUNAS VECES de ESTILO DEMOCRÁTICO con los tres niveles de NECESIDAD DE LOGRO tienen 16,7% en NUNCA y en ALGUNAS VECES al igual que SIEMPRE se dan un 42,8%.

Se puede notar que hay una tendencia marcada, a establecer en la relación de los dos factores (ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO), un predominio porcentual entre las categorías que definen la diagonal de izquierda a derecha de la tabla No. 9, pues se presentan los porcentajes de 50,0%, 33,3% y 71,4%. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson de los valores medios de ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO, en sus valores reales sin clasificarlos, se obtiene una cifra de positiva de + 0,459 ($p < 0,03$) que resulta significativo.

Según lo anterior, se confirma por el signo positivo del coeficiente de correlación de Pearson, que expresa cuantitativamente la fuerza de la asociación de los valores medios, de acuerdo con las respuestas a los ítems, agrupadas por los factores constituidos. El valor del coeficiente de correlación es de + 0,459, presentándose con significación estadística ($p < 0,03$), lo que da a entender que hay una asociación significativa entre la ocurrencia del ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO en el grupo. Por lo tanto, hay una relación significativa en la manera como varían positivamente en conjunción los dos factores en estudio ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE LOGRO.

Análisis e Interpretación de los resultados

Los resultados presentados como se muestran en la tabla y gráfico N°10, determinan que existe una relación de orden significativo entre ambos factores en estudio como son el ESTILO DEMOCRÁTICO de la Gerente Medio en Hemoterapia y la NECESIDAD DE LOGRO de la Enfermera en hemoterapia, como lo afirma McClelland, (1987):

Existen ciertos individuos que desean desarrollar mejor su trabajo buscando situaciones que les permitan obtener mayor responsabilidad, sugerir soluciones a los problemas, establecer metas desafiantes que les facilite conseguir el éxito o el fracaso, es decir, para este tipo de personas el resultado de su desempeño va a depender netamente de sus acciones y no por la suerte. (pág. 113)

Es decir, el estilo democrático que adopta la Gerente Medio donde las decisiones y la responsabilidad es en equipo, tiene confianza y compromiso en sus colaboradores, influye en las necesidades de logro de la Enfermera en hemoterapia, en referencia Chiavenato, (1998) plantea la necesidad de logro con respecto al estilo de liderazgo “Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuesta para actuar conjuntamente para obtener un objetivo en común”(pág. 5).Esto permite concluir que se confirma la hipótesis específica N° 4.

2.5.-Hipotesis Especifica N° 5

Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Poder de la enfermera en hemoterapia.

TABLA No. 11

DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN RESPUESTAS CONSOLIDADAS A LOS ÍTEMS DE LOS
FACTORES ESTILO DEMOCRÁTICO Y NECESIDAD DE PODER
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023

NIVEL DE OCURRENCIA ESTILO DEMOCRÁTICO	NIVEL DE OCURRENCIA NECESIDAD DE PODER			TOTAL (%)
	NUNCA F (%)	ALGUNAS VECES F (%)	SIEMPRE F (%)	
NUNCA	1 (50,0)	0 (0,0)	1 (50,0)	2 (14,3)
ALGUNAS VECES	2 (33,3)	4 (66,7)	0 (0,0)	6 (42,8)
SIEMPRE	1 (14,3)	0 (0,0)	5 (85,7)	6 (42,8)
TOTAL	4 (28,5)	4 (28,5)	6 (42,8)	14 (100,0)

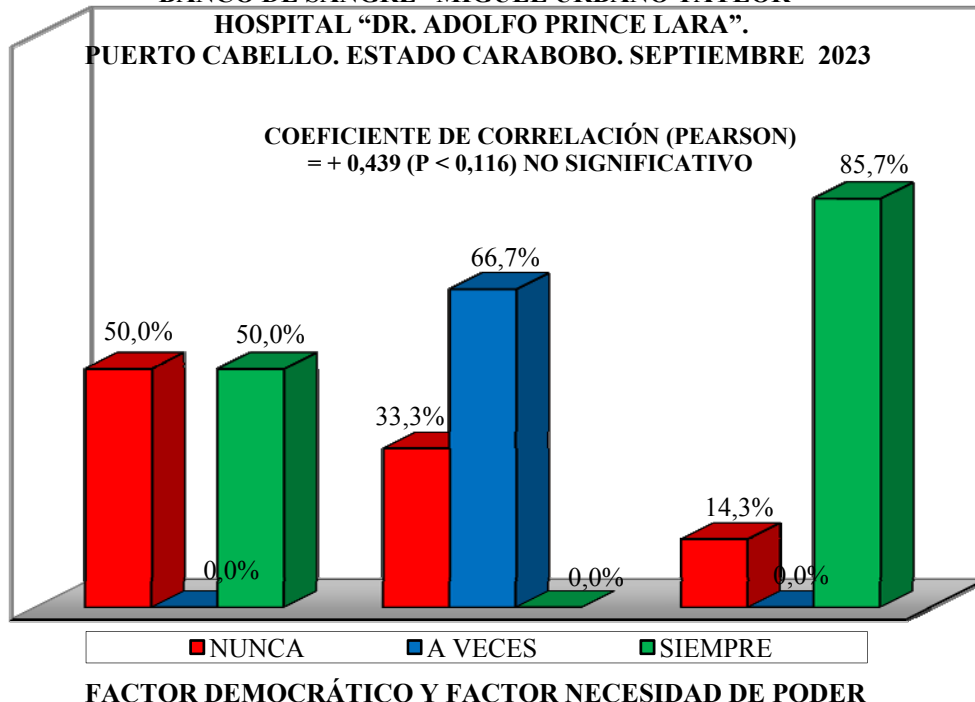
PORCENTAJES INTERNOS EN RELACIÓN A SUBTOTALES
HORIZONTALES.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (PEARSON) = + 0,439 (P < 0,116)
NO SIGNIFICATIVO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO N.º 11

DISTRIBUCIÓN FACTORES ESTILO DEMOCRÁTICO Y NECESIDAD DE PODER
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”



Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

Al considerar la relación entre los aspectos por niveles en el ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE PODER, NUNCA presenta una relación con el nivel de SIEMPRE en un 50,0% y el mismo valor para NUNCA; en ALGUNAS VECES del ESTILO DEMOCRATICO con un nivel de NECESIDAD DE PODER con representatividad del 33,3% y sigue 66,7% en ALGUNAS VECES y en SIEMPRE del nivel del ESTILO DEMOCRÁTICO aparece 14,3% y en SIEMPRE 85,7%.

Se confirma una tendencia marcada, a establecer en la relación de los dos factores (ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE PODER), un predominio porcentual entre las categorías que definen la diagonal de izquierda a derecha de la tabla No. 10, pues se presentan los porcentajes de 50,0%, 66,7% y 85,7%. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson de los valores medios del ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE PODER, en sus valores reales sin

clasificarlos, se obtiene una cifra de positiva de 0,439, que resulta no significativa ($P < 0,116$).

Por lo tanto, se puede concluir que hay una relación del $P < 0,05$ casi significativa, que procede a un incremento del número de ESTILO DEMOCRÁTICO que tiende a darse, en consecuencia, un aumento de la NECESIDAD DE PODER. Se establece entonces una asociación importante para efectos de la investigación entre el ESTILO DEMOCRÁTICO y la NECESIDAD DE PODER en el personal de enfermería estudiado.

Análisis e Interpretación de los resultados

En conclusión, los resultados demuestran el rechazo de la hipótesis específica N° 5 como lo muestra la tabla y gráfico N° 11, es decir, que no existe relación significativa entre los factores ESTILO DEMOCRÁTICO de la Gerente Medio en Hemoterapia y NECESIDADES DE PODER de la Enfermera en hemoterapia, en el grupo investigado. Lo que permite inferir que la Gerente medio enfermería mientras permite que sus colaboradores participen en la toma de decisiones, tengan trato respetuoso y una creación de comunicación, esto no influye en las necesidades de poder que manifiesta las enfermeras encuestadas, cuando ejercen el control en el Banco de sangre con el gerente medio, donante, paciente, familiar y sus compañeros de trabajo. En este sentido, Kassir, Fein y Markus, (2010) establecen que:

El logro de un objetivo común, sólo se puede realizar, si las personas que interactúan en las organizaciones se encuentran motivadas, actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación y liderazgo, comportamientos, creencias, lenguajes y símbolos de la empresa, es decir, se trata de que los empleados se sientan importantes en su lugar trabajo trayendo como resultado de forma directa un incremento considerable en sus niveles de motivación. (pág. 170)

4.2.2.6.-Hipotesis Especifica N° 6

Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Afiliación de la enfermera hemoterapia.

TABLA No. 12

DISTRIBUCIÓN DE LAS ENFERMERAS EN HEMOTERAPIA
SEGÚN RESPUESTAS CONSOLIDADAS A LOS ÍTEMS DE LOS
FACTORES ESTILO DEMOCRÁTICO Y NECESIDAD DE AFILIACIÓN
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO, SEPTIEMBRE, 2023

NIVEL DE OCURRENCIA ESTILO DEMOCRÁTICO	NIVEL DE OCURRENCIA NECESIDAD DE AFILIACIÓN			TOTAL (%)
	NUNCA F (%)	ALGUNAS VECES F (%)	SIEMPRE F (%)	
NUNCA	0 (0,0)	0 (0,0)	2 (100,0)	2 (14,3)
ALGUNAS VECES	4 (66,7)	2 (33,3)	0 (0,0)	6 (42,8)
SIEMPRE	1 (16,7)	3 (50,0)	2 (33,3)	6 (42,8)
TOTAL	5 (35,7)	5 (35,7)	4 (28,5)	14 (100,0)

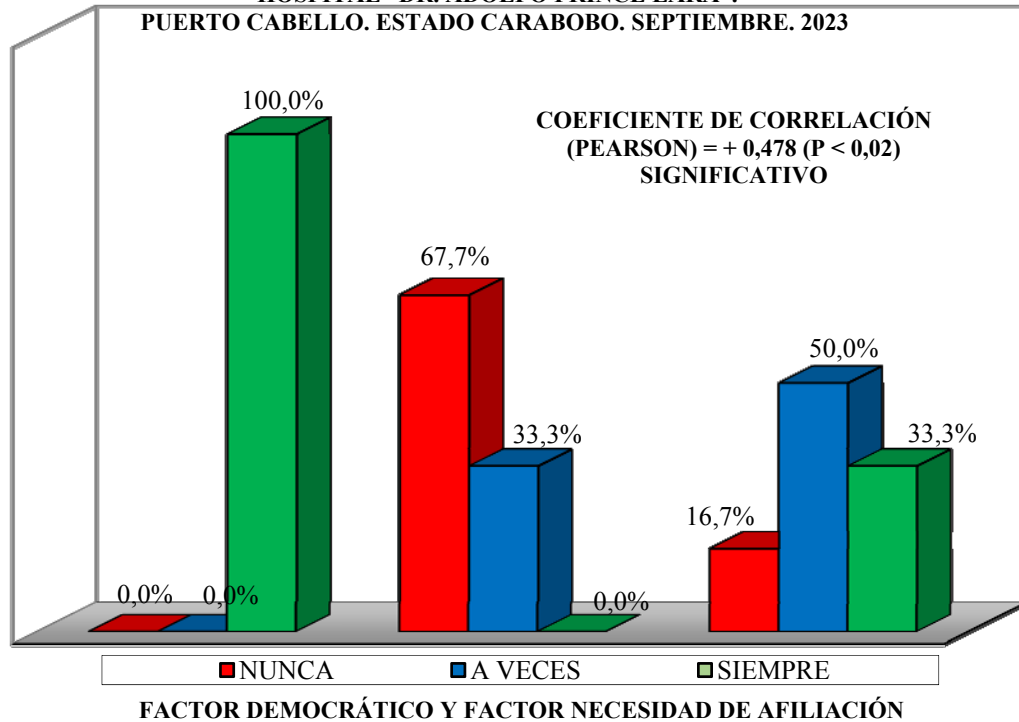
PORCENTAJES INTERNOS EN RELACIÓN A SUBTOTALES
HORIZONTALES.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (PEARSON) = + 0,478 (p<0,02)
SIGNIFICATIVO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO No. 12

DISTRIBUCIÓN FACTORES ESTILO DEMOCRÁTICO Y NECESIDAD DE AFILIACIÓN
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”.



Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

Al analizar la relación entre los aspectos por niveles en el ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE AFILIACIÓN, NUNCA presenta solo con el nivel de SIEMPRE para 100,0%; en NUNCA y ALGUNAS VECES de DEMOCRATICO con los dos niveles de NUNCA y ALGUNAS VECES de NECESIDAD DE AFILIACIÓN con representatividad del 66,7% respectivamente y en SIEMPRE EL ESTILO DEMOCRÁTICO se da la relación con NECESIDAD DE NECESIDAD DE AFILIACIÓN en NUNCA con 16,7%, ALGUNAS VECES con 14,3% y SIEMPRE con 33,3%).

Existe una tendencia marcada, a establecer en la relación de los dos factores (ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE AFILIACIÓN), un predominio porcentual entre las categorías que definen la diagonal de izquierda a derecha de la

tabla No. 12, pues aparecen los porcentajes de 0,0%, 33,3% y 33,3%%. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson de los valores medios del ESTILO DEMOCRÁTICO y NECESIDAD DE AFILIACIÓN, en sus valores reales sin clasificarlos, se obtiene una cifra de positiva de 0,478, que resulta significativa ($P < 0,02$). Por lo tanto, hay una relación significativa en la manera como varían positivamente en conjunción los dos factores en estudio, por lo tanto, el ESTILO DEMOCRÁTICO se relaciona con la NECESIDAD DE AFILIACIÓN

Análisis e Interpretación de los resultados

Los resultados presentados como se muestran en la tabla y gráfico N°12, determinan que existe una relación de orden significativo entre ambos factores en estudio como son el ESTILO DEMOCRÁTICO de la Gerente Medio en Enfermera y NECESIDAD DE AFILIACIÓN de la Enfermera en hemoterapia donde permita que las decisiones sean consultadas con ella, que exista un trato respetuoso, comparta información, aclare dudas, según la opinión de los encuestados, esto influye en las necesidades de afiliación de las mismas. Marriner (2001), expresa que todas las actividades que se realizan en el grupo son tratadas y discutidas por todos los componentes del equipo y refiere “al grupo en la planificación, la resolución de problemas y la toma de decisiones. La participación tiende a aumentar la motivación y la creatividad” (pág. 149). Adicionalmente, Balderas (2012), señala “Se propicia mayor participación del subordinado, el cual es consultado para la toma de decisiones. Eventualmente se producen liderazgos autocráticos” (pág. 121). Esto permite concluir que se confirma la hipótesis específica N° 5.

4.2.2.7 -Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en sus factores Estilo Autocrático y Estilo Democrático con la Motivación en sus factores Necesidades de Logro, de Poder y de Afiliación de las Enfermeras en hemoterapia.

TABLA No. 13

ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO EN ENFERMERÍA EN
HEMOTERAPIA Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS
BANCO DE SANGRE “MIGUEL URBANO TAYLOR”
HOSPITAL “DR. ADOLFO PRINCE LARA”
PUERTO CABELLO. ESTADO CARABOBO. SEPTIEMBRE. 2023

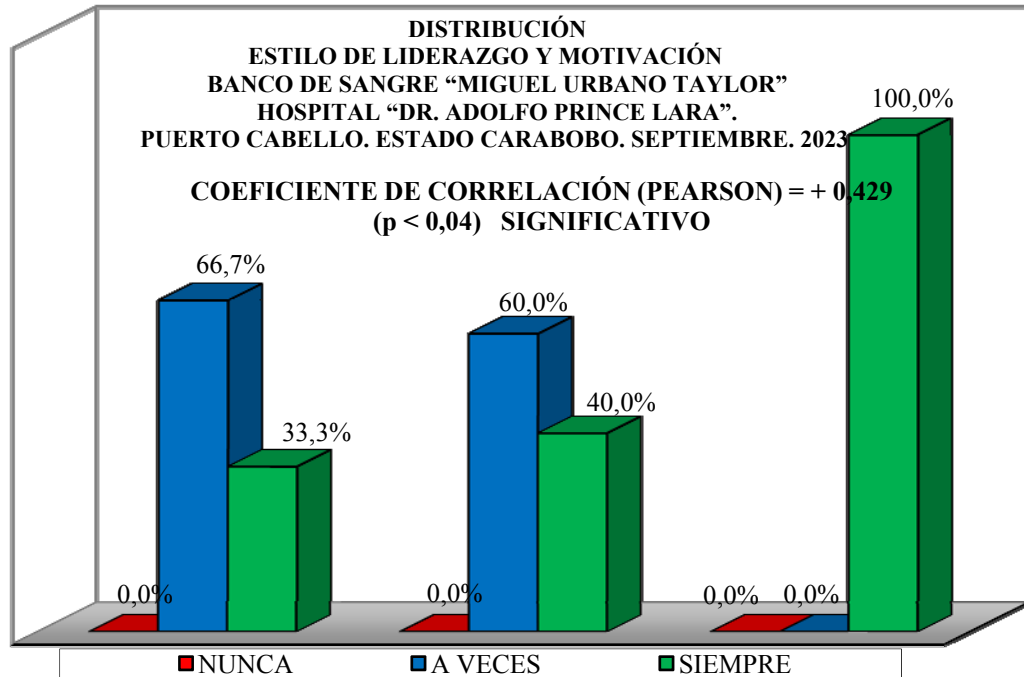
NIVEL DE OCURRENCIA ESTILO DE LIDERAZGO	NIVEL DE OCURRENCIA MOTIVACIÓN			TOTAL (%)
	NUNCA F (%)	ALGUNAS VECES F (%)	SIEMPRE F (%)	
NUNCA	0 (0,0)	2 (66,7)	1 (33,3)	3 (21,4)
ALGUNAS VECES	0 (0,0)	3 (60,0)	2 (40,0)	5 (35,7)
SIEMPRE	0 (0,0)	0 (0,0)	6 (100,0)	6 (42,9)
TOTAL	0 (0,0)	5 (35,7)	9 (64,3)	14 (100,0)

PORCENTAJES INTERNOS EN RELACIÓN A SUBTOTALES HORIZONTALES.

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN (PEARSON) = + 0,429 (p<0,04) SIGNIFICATIVO

Fuente: Instrumento Aplicado (Martínez, 2023)

GRÁFICO No. 13



**ESTILO DE LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN
FUENTE: INSTRUMENTO APLICADO (Martínez, 2023)**

El 42,9% del personal de enfermería participante en el estudio, se ubicó en la categoría de SIEMPRE del ESTILO DE LIDERAZGO, por su parte ALGUNAS VECES y NUNCA presentan 21,4% y 35,7% respectivamente. Para MOTIVACIÓN, SIEMPRE alcanza 64,3% y siendo ALGUNAS VECES es 35,7% y NUNCA con 0,0%.

Con respecto a la relación entre los aspectos por niveles en ESTILO DE LIDERAZGO y MOTIVACIÓN, NUNCA en el ESTILO DE LIDERAZGO se presenta ningún nivel de MOTIVACIÓN (0,0%); para ALGUNAS VECES de ESTILO DE LIDERAZGO se da en MOTIVACIÓN con 60,0% mayoritariamente y, por último, en SIEMPRE se da en ESTILO DE LIDERAZGO en MOTIVACIÓN un 100,0% para SIEMPRE.

Lo expresado anteriormente, es confirmado por el signo positivo del coeficiente de correlación de Pearson, que expresa cuantitativamente la fuerza de la asociación de los valores medios, de acuerdo a las respuestas a los ítems, agrupadas por las variables constituidas. El valor del coeficiente de correlación es de + 0,429, presentándose con significación estadística ($p < 0,04$), lo que da a entender que hay una asociación significativa entre la ocurrencia de ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO DE ENFERMERA y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN HEMOTERAPIA, en el grupo. Por lo tanto, hay una relación significativa en la manera como varían positivamente en conjunción las dos variables en estudio.

Análisis e Interpretación de los resultados

Los resultados obtenidos en la tabla y gráfico N° 13, muestran que existe una relación significativa en la manera como varían positivamente las dos variables: ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO DE ENFERMERA y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN HEMOTERAPIA. Esto se puede interpretar que la Gerente Medio de Enfermería adopta los dos (2) estilos de liderazgo, cuando dirigen las actividades diarias de las enfermeras en hemoterapia en el Banco de Sangre. Esto concuerda con lo expresado por Hersey, Blanchard y Johnson, (1998), quienes refieren “El líder eficaz puede emplear el estilo adecuado en el momento oportuno” (pág. 302).

De igual manera, Orellana (2011) “El mejor estilo gerencial es aquel que logra los mejores resultados, pues su estilo coincide más frecuentemente con las situaciones a las que se enfrenta, y tiene la facilidad de adaptarse en los casos restantes (pág. 82). Finalmente, Agüera, E (2004) “el liderazgo y la motivación son procesos complementarios, la motivación está influida por la eficiencia del líder, por esto, tanto el liderazgo efectivo, como la motivación efectiva, son esenciales para una buena administración, y un buen rendimiento” (pág. 28).

De esta manera se confirma la Hipótesis General de la Investigación.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este capítulo hace referencia a las hipótesis de la investigación, presentando los resultados obtenidos, las conclusiones y recomendaciones.

5.1.- Conclusiones

1. Un 92,9% de las enfermeras en hemoterapia estudiada es del sexo femenino demuestra que la carrera de Enfermería es una profesión ejercida mayoritariamente por mujeres. .
2. El grupo etario con similitudes fue el de 36 a 45 años y 46 o más, con representación del 35,7% es decir se ubica mayoritariamente en la edad madura productiva.
3. En cuanto a los años de servicio, el 57,1% de las enfermeras tiene 1 a 5 años, prácticamente son nuevos ingresos, de 11 a 15 años con el 21,5 %, de 16 y más con 14,3% y finalmente de 6 -10 años con el 7,1% de la muestra.
4. En cuanto al cargo actual, el 100 % del personal de enfermería en hemoterapia encuestado se ubicó en el cargo de nivel PI.
5. En cuanto al nivel académico de las Enfermeras en hemoterapia la mayor representación de la muestra corresponde el 50% a los Licenciados en Enfermería con curso en hemoterapia, seguidos de los especialistas en Enfermería en Hemoterapia con el 42,9% y el restante Magister con el 7,1%

6. El 28,5% de las enfermeras se desempeñan en los turnos entre de 07:00 am a 07:00 pm, 07:00 pm a 07:00am y las que laboran 24 horas cada seis días. Esto se debe al déficit de personal existente en el área, por ende quien labora en el turno diurno puede tener mayor variedad de actividades, interdisciplinariedad, intercambio de información, opuesto con la dinámica de trabajo del turno nocturno. 07:00 pm a 07:00am; el cual permite ser más rutinario por presentar menor actividad.
7. Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Autocrático y la Motivación en su factor Necesidad de Logro de las enfermeras en hemoterapia, confirmándose la hipótesis específica número uno.
8. No existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Autocrático y la motivación en su factor Necesidad de Poder de las enfermeras en hemoterapia, rechazándose la hipótesis específica número dos.
9. Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en hemoterapia en su factor Estilo Autocrático y la Motivación en su factor Necesidad de Afiliación de las enfermeras en hemoterapia, confirmándose la hipótesis específica número tres.
10. Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Logro de las enfermeras en hemoterapia, confirmándose la hipótesis específica número cuatro.
11. No existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Poder de las enfermeras en hemoterapia, rechazándose la hipótesis específica número cinco.

12. Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio en Enfermería en Hemoterapia en su factor Estilo Democrático y la Motivación en su factor Necesidad de Afiliación de las enfermeras hemoterapia, confirmándose la hipótesis específica número seis.
13. Existe relación estadísticamente significativa entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en sus factores Estilo Autocrático y Estilo Democrático y la Motivación en sus factores Necesidades de Logro, de Poder y de Afiliación de las Enfermeras en hemoterapia, confirmándose la hipótesis general de investigación.

5.2.- Recomendaciones

1. Iniciar programas de educación permanente que permitan el reforzamiento sobre el estilo de liderazgo y la motivación, tanto para el personal de gerentes medios en hemoterapia como a las enfermeras hemoterapistas del Banco de sangre, que fueron elementos muestrales en esta investigación, con la finalidad de mejorar los resultados obtenidos en las hipótesis 2 y 5.
2. Gestionar ante las autoridades competentes los recursos necesarios para la implementación de Estrategias Motivacionales para las enfermeras en hemoterapia de la institución como: Talleres, Jornadas, Congresos, Diplomados, Asistencia a eventos científicos, realización de carteleras con cronograma de cumpleaños y/o logros del personal.
3. Dar a conocer los resultados del estudio al personal de enfermería del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” en agradecimiento por su colaboración prestada para el presente estudio.
4. Dar a conocer a las autoridades del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Departamento de Enfermería, los resultados obtenidos de la investigación, con la finalidad de que se mantengan y se promuevan estilo de liderazgo que mantengan motivadas a las Enfermeras en hemoterapia.

5. Difundir los resultados de la Investigación en eventos científicos, a fin de demostrar la relevancia de la implementación de los incentivos para motivar a las enfermeras en hemoterapia.

6. Publicar los resultados en revistas de enfermería nacional o internacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcántara, Tovar y Manuela Jacqueline. (2019). **Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de enfermera en la red de servicio de salud Cajamarca. Perú.** Trabajo de grado de maestría en Gestión de los servicios de salud. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. Perú.
- Agüera, Ibáñez, Enrique (2004). **Liderazgo y compromiso social.** Primera edición. México. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Colegio Nacional de Ciencias Política y Administración Pública. <https://www.redalyc.org/journal/132/13243471010/html/>.
- Amador, J. (2011). **Proceso administrativo** (documentos en líneas) disponible: <http://www.elprisma.com>. (Consulta 2020. Noviembre 30).
- Aamodt, Michael. (2010). **Psicología Industrial/Organizacional.** Edit. Cengage Learning S.A. México.
- Arias, Fidias G. (2012). **El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica.** Quinta Edición Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.
- Arraiz, Martina. (2011). **Estrategias motivacionales para el desempeño Laboral de las enfermeras, del área de consulta externa.** Tesis de grado Maestría gerencia de los servicios de salud y enfermería. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Balderas, Pedrero y María de la Luz. (2005). **Administración de los servicios de Enfermería.** Editorial Mc Graw Hill. Cuarta Edición. México.
- Balderas, Pedrero, María de la Luz. (2009). **Administración de los Servicio de Enfermería.** Quinta Edición. Editorial Mc Hill. México.
- Balderas Pedrero, María de la Luz. (2012). **Administración de los Servicios de Enfermería.** México: Editorial Interamericana.
- Balderas Pedrero, María de la Luz. (2015). **Administración de los Servicios de Enfermería.** México: Editorial Interamericana.
- Balestrini, A. Miriam. (2012). **Como se elabora el proyecto de investigación.** Editorial Consultores Asociados. Caracas.
- Barahona, Ana; Vidaurre, Ernesto; Sevilla. Fabricio; Monge, Silvia. (2013) **El trabajo nocturno y sus implicaciones en la salud de Médicos, Enfermeras y**

oficiales de seguridad de los hospitales de la caja costarricense del seguro social en Costa Rica. Revista Legal de Costa Rica. Vol. 30 (1), marzo 2013.

Brito, Arquimedes, (1992). https://scholar.google.co.ve/scholar?q=bases+teoricas+segun+autor+brito+1992+pag+21&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart.

Carrera, Lloren. (2001). **Como Educar en Valores.** Narcea 2001.

Chiavenato, Idalberto. (1998). **Administración de Recursos Humanos.** Quinta Edición. Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, Idalberto. (2002). **Administración en los nuevos tiempos.** Editorial McGraw Hill. Bogotá 2002.

Chiavenato, Idalberto. (2006). **Introducción a la teoría General de la Administración.** Séptima Edición; Mc Graw Hill Interamericana.

Chourio, José H (2006). **Estadística I Aplicada a la Investigación Educativa.** Editorial Cosmográfica, C.A. Valencia, Venezuela

Daft, Richard. (2004). **Administración.** 6° edición. Editorial Thomson.

Díaz, M; Peña, M, Y Castellano, B. (2014) **El Liderazgo y las Relaciones Interpersonales dentro del Clima Organizacional.** Revista Global de Negocios, 2(1), 1-10 rebrieved from <http://ssrncom/abstract=2324967>.

Du Gas, Beverly. (2000). **Enfermería Práctica.** 4a. Edición. México, D.F., Interamericana.

Etkin, Jorge. (2000). **Política Gobierno y Gerencia de las organizaciones. Acuerdo, dualismo y divergencias.** Editorial: Prentice Hall. Buenos Aires.

García, A., Sainz, A., y Botella, M. (2004) **La enfermería vista desde el género.** Revista Scielo. IndexEnferm vol.13 no.46. Granada. *Versión impresa* ISSN 1132-1296.

Hernández, Roberto. (2008). **Metodología de la Investigación.** 2ª. Ed. McGraw-Hill. México, D.F.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista, Pilar. (2003). **Metodología de la investigación.** 6 ediciones. Editorial Mc Graw Hill.

- Hellriegel, Don; Jackson, Susan y Slocum, Jr. Jhon. (2000). **Administración un Enfoque basado en competencias**. 11ª edición. México, D. F.
- Hersey Paul; Blanchard Kenneth; y Johnson, Dewey. (1998). **Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional**. México: Pearson-Prentice Hall.
- Huber, Diana. (1999): **Liderazgo Administración en enfermería** México: McGraw Hill Interamericana.
- Hurtado de Barrera, Jacqueline. (2000). **Metodología de Investigación Holística**. Tercera edición. Caraca. Venezuela.
- Kant, Immanuel (1997). **Lecciones de Filosofía Moral**. <https://webs.ucm.es/info/kantesp/wweb.htm>.
- Kassin, Saul; Fein Steven. y Markus, Hazel. (2010). **Psicología Social**. Queretano. México: Wodsworth.
- La Real Academia Española (RAE). (2001). **Diccionario de la Lengua Española** 22 ed. Madrid. <http://www.rae.es/>.
- Lamb, Charles.; Hair, Joe. y Mc Daniel, Carl. (2005). **Fundamentos de Marketing**. 4ª Ed. México. D.F.
- Malgioglio, José; Carazay, Cristina; Suardi, Diana; Bertolino, Gisela y Vasquez, Claudia (2002) **Distintos Enfoques del Capital intelectual** Septima Jornada de investigaciones en la Facultad de Ciencias Economica y estadisticas. Institucion de investigaciones teoricos y aplicadas, Escuela de Contabilidad.
- Marriner, Ann, Tomey. (2001). **Guía de Gestión y Dirección de Enfermería**. Elsevier. España.
- Mejía, Sonia. (2000) **El buen trato en la Familia y en la Escuela**. Santa Fe de Bogotá.
- Mc Clelland. David. (1987). **Motivación Humana**. New York: Universidad de Cambridge.
- Mc Clelland, David. (1989) **Estudios de la motivation**. Ediciones Narcea. Madrid
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018). **Relaciones Interpersonales En El Clima Laboral De La Universidad Tecnológica Del Chocó Diego**. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. 10.21615/cesder.9.1.2

- Orellana, María Isabel, (2011) **Estilos Gerenciales y su Incidencia en el Desempeño Organizacional**. El caso de la universidad de San Carlos de Guatemala. Tesis Doctoral. San José. Costa Rica. Disponible en: <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1034/1/Tesis%20Doctoral.%20Maria%20Isabel%20Orellana.pdf>.
- Palella, Santa y Martins, Filiberto (2012). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas. Fedupel. 3 era Edición.
- Páez, Jonathan. (2013). **Liderazgo en acción**. Universidad de Carabobo. Valencia Editorial Producción. Primera edición.
- Ramírez, Tulio. (1997). **Como hacer un Proyecto de Investigación**. Caracas. Editor
- Robbins, Stephen. (1998). **Comportamiento Organizacional**. México: Mc Graw Hill
- Robbins, Stephen. (2004). **Comportamiento Organizacional**. Pearson Educación. México.
- Robbins, Stephen. (2005). **Comportamiento organizacional**. Décima edición. México editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. (2009). **Fundamentos de Administración**. 3ª Ed. Editorial Pearson. México.
- Robbins, Stephen y Coulter, Mary. (2005). **Administración**. Octava Edición. . Pearson Educación. México.
- Robbins, Stephen y Coulter, Mary. (2008). **Administración**. Octava Edición. Pearson Educación. México.
- Robbins, Stephen y De Cenzo, (2008), **Fundamento de Gestión**. Prentice Hall. México.
- Robbins, Stephen y Judge, T. (2009). **Comportamiento Organizacional**. Décima Edición. Pearson Educación. México. D.F.
- Rodríguez, Cruz. (2013). http://www.rcics.sld.cu/index.php/acimed/rt/printerFriendly/401/282_rodriguez_cruz_2013.
- Salas, Rosa. y Velásquez, Jeraldly. (2019). **Estilo de Liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa**. Perú. Trabajo especial de grado de maestría.

- Tamayo y Tamayo, Mario. (2001). **El proceso de investigación Científica**. Cuarta Edición. Editorial Limusa S.A. Noriega Editores. México. D. F.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2006). **El proceso de investigación Científica**. Quinta Edición. Editorial Limusa S.A. Noriega Editores. México. D. F.
- Torrealba, M. (2013). **¿Qué es un Banco de Sangre?** Revista Banco de Sangre A. B.O. C.A. Vol. 3 N° 1. Pág. 1.
- Tovar, O. Daxy. (2018). **Estilo Gerencial de la Enfermera Supervisora y el desempeño del enfermero (a) Cuidado directo que labora en Hospital público**. Naguanagua. Estado Carabobo. Trabajo especial de grado.
- Valero, Carmen. y Párroco, Graciela. (2005) **Manual de Técnicas y Procedimientos de Banco de Sangre** Valencia Estado Carabobo.
- Vargas, Zaidy. (2009). **Guía de cuidados de Enfermería para la administración de sangre y sus componentes**. (revisión integrativa). Revista electrónica enfermería Actual en Costa Rica. Edición semestral #37, Julio Diciembre 2019. Pág. 1 al 19.
- Vásquez, Sandra; Liesa, Marta; Bernal, José (2015) **El camino hacia la profesionalización de la Función Directiva: el perfil competencial y la formación del director de centros educativos en España**. Revista perfiles educativos vol. 38 N° 151. Universidad Autónoma de México.
- Vidal, Sandra. (2017), **Estudio del Liderazgo de la Enfermería del Servicio Galeno de Saúde (Sergas) de atención especializada y su relación con los comportamientos de los trabajadores**. Trabajo especial de grado. Universidad de Santiago de Compostela
- Zurita, Cotrina y Leslie, Brigitte. (2021). **La motivación laboral y el estilo de liderazgo transformaciones en Enfermería en un hospital de San Juan Luringuancho 2021**. Trabajo especial de grado maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

A N E X O S

ANEXO “A”

Instrumento



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**



Estimado (a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre el estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia y su relación con la motivación de las enfermeras del banco de sangre. Consta de una serie de ítems o enunciados con respuesta policotómico, al leer cada uno de ellos concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información recabada servirá para la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

Instrucciones:

Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.

Por favor, no deje ningún ítem sin responder para que existe mayor confiabilidad en los datos recabado. Si surge alguna duda, consulte al encuestador.

PRIMERA PARTE

Datos Socio Laborales:

Instrucciones: Marque con una equis (x) la opción que corresponda y/ o coloque el valor que considere según sea el caso.

1.- **Sexo:** Masculino () Femenino ()

2.- Grupos Etarios:

- De 21 a 25 años () - De 26 a 35 años ()
- De 36 a 45 años () - De 46 años o más ()

3.- Años de Servicio como Enfermera en Hemoterapia:

- De 1 a 5 años () - De 6 a 10 años ()
- De 11 a 15 años () - De 16 años o más ()

4.- Cargo Actual:

- P I () - P II () - P III ()

5.- Nivel Académico:

- Licenciatura () - Especialista ()
- Magister ()

6.- Turno en el Cargo Actual:

- 07:00 am a 01:00 pm () - 01:00 pm a 07:00 pm ()
- 07:00 am a 07:00 pm () - 07:00 pm a 07:00 am ()
- 24 horas cada seis días. ()

SEGUNDA PARTE

ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE MEDIO DE LA ENFERMERA EN HEMOTERAPIA.

Instrucciones:

A continuación, se plantea una serie de interrogantes sobre el Estilo de Liderazgo del Gerente Medio de la enfermera en hemoterapia., con tres alternativas, las cuales seleccionara una marcándola con una equis (X) que usted considere, según su criterio de acuerdo a la siguiente escala.

	Enunciado: Usted observa en su Gerente Medio de la enfermera (GME) en hemoterapia que:	S 3	AV 2	N 1
1	Plantea problemas desde su punto de vista.			
2	Cuando se presenta un problema recoge la información sin consultar.			
3	Da usted ante problemas, alternativas para buscar soluciones.			
4	, Decide la alternativa de solución a los problemas presentados en la guardia.			
5	Comunica su decisión, sin escuchar opiniones.			
6	Evalúa los resultados de las decisiones que tomas.			
7	Cuando se dirige a usted lo llama por su nombre.			
8	Saluda cuando llega a la guardia.			
9	Utiliza voz alta para comunicar una situación.			
10	Esta dispuesta (o) a incentivar a expresarse y escuchar inquietudes del personal de			
11	Resuelve con facilidad los problemas de la guardia.			
12	Da a conocer información de los problemas presentes en la guardia.			
13	Siente que es escuchado por la GME.			
14	Al Comunicar, impone su criterio.			
15	Reúne al personal de EH, cuando recibe información de niveles superiores.			
16	Comparte información de situaciones presentadas.			
17	Sugiere las alternativas de soluciones que propone el personal de EH.			

18	Selecciona alternativas de soluciones, con el personal de EH.			
19	Evalúa decisiones con el personal de EH.			
20	Cuando habla con usted, utiliza un tono de voz agradable			
21	Mira a los ojos cuando le habla.			
22	Saluda a todo el EH, cuando llega Al banco de sangre.			
23	Mantiene privacidad de la información confidencial.			
24	Acepta resoluciones de problemas presentado en la guardia.			
25	Comparte información con el personal de EH.			
26	Busca información e involucra para la solución a los problemas, con la participación del EH.			
27	Aclara las dudas oportunamente con el EH.			
28	En la comunicación todos participan, de manera respetuosa.			
29	En la retroalimentación de la información todo el personal de EH, es informado.			

TERCERA PARTE

MOTIVACIÓN DE LA ENFERMERA EN HEMOTERAPIA

A continuación, se plantea una serie de interrogante sobre el Motivación de la Enfermera en hemoterapia, con tres alternativas, las cuales seleccionara una marcándola con una equis, según su criterio de acuerdo a la siguiente escala.

Ítem	Enunciado: Usted como Enfermera en hemoterapia en su desempeño:	S 3	AV 2	N 1
1	Se siente con voluntad cuando su GME te promueve de cargo.			
2	Se siente con voluntad cuando su GME le otorga premio por cumplimientos de metas laborales.			
3	Se siente con voluntad cuando su GME te incentiva a formular metas.			
4	Se siente con voluntad cuando su GME te brinda oportunidad de cursar estudios de cuarto nivel.			
5	Se siente con voluntad cuando te dan oportunidad de asistencia a eventos científicos.			
6	Se siente con voluntad cuando te dan oportunidad de cambio de horarios para efectuar estudios de cuarto nivel.			
7	Se siente con voluntad, con la supervisión de la GME, cuando usted orienta a pacientes y familiares, en relación a los procedimientos.			
8	Se siente con voluntad, cuando la GME mantiene disposición para fomentar el trabajo del EH.			
9	Se siente con voluntad, cuando la GME, orienta para lograr la cooperación entre sus compañeros.			
10	Se siente con voluntad, cuando su GME se preocupa para que usted disponga de los recursos materiales necesarios			
11	Se siente con voluntad al trabajar, cuándo su GME autoriza los cambios de guardia solicitado.			
12	Se siente con voluntad al trabajar, cuando su GME acepta permiso por pagos de días libres.			
13	Se siente con voluntad, cuando su GME reconoce la actuación del EH, en las recomendaciones al donante antes de la donación de sangre.			
14	Se siente con voluntad, cuando su GME reconoce la actuación del EH, en las recomendaciones al donante durante la donación de sangre.			

15	Se siente con voluntad, cuando su GME reconoce su actuación del EH, en las recomendaciones al donante después de la donación de sangre.			
16	Se siente con voluntad, cuando su GME reconoce su actuación en dar orientación efectiva a los familiares sobre la captación de donante de sangre.			
17	Se siente con voluntad, cuando su GME reconoce la orientación del EH, en la gestión de trámites que debe realizar los familiares, para recibir transfusión sanguínea para paciente.			
18	Se siente con voluntad, cuando su GME reconoce realizar las actividades propias del banco de sangre en coordinación con sus compañeros, para logros de los objetivos en común.			
19	Se siente con voluntad, cuando el GME permite la cooperación entre los compañeros de trabajo.			
20	Se siente con voluntad, cuando el GME facilita construir relaciones estrechas con el personal de EH.			
21	Se sientes con voluntad, cuando tu GME acepta las sugerencias que tú le das para la resolución de un problema presentado en la guardia.			
22	Se siente con voluntad, cuando su GME permite que organice los eventos con motivo del día de la enfermera.			
23	Se siente con voluntad, cuando su GME permite que organice los eventos con motivo del día del donante de sangre voluntario.			
24	Se siente con voluntad, cuando la GME brinda un trato amable al EH, para alcanzar los objetivos.			
25	Se siente con voluntad, cuando brinda un trato amable con los donantes que acuden a donar sangre.			
26	Se siente con voluntad, cuando brinda un trato amable al paciente y familiar sobre las actividades propias de banco de sangre			
27	Se siente con mayor voluntad, cuando aclara dudas de manera cortés al paciente y familiar sobre el desempeño de las actividades propias del banco de sangre.			
28	Se siente con voluntad, cuando logras disponer de tiempo para cooperar con tus compañeros.			
29	Se siente con voluntad, cuando logras integración al trabajo con el EH.			

GME: Gerente Medio en Hemoterapia.

EH: Enfermera en hemoterapia.

ANEXO “B”

Validación de expertos



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Y ENFERMERÍA**



FORMATO DE VALIDACIÓN PARA EXPERTOS

**Estilo de Liderazgo del Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia y su
relación con la Motivación de la Enfermera del Banco de Sangre del Hospital
“Dr. Adolfo Prince Lara” Puerto Cabello. Estado Carabobo**

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el Estilo de liderazgo de la Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia en su factores Autocrático y Democrático y su relación con la motivación en sus factores Necesidades de Logro, de Poder y de Afiliación de las Enfermeras del Banco de Sangre “Miguel Urbano Taylor” del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Edo Carabobo - Municipio Puerto Cabello.

Instrucciones:

1. El formato consta de tres partes, cada una de las cuales contiene un espacio para las observaciones como evaluador.
2. Cada tres partes tiene como finalidad determinar la validez sobre congruencia, claridad y coherencia de los contenidos de la prueba.
- 3 Señale con una (x) la opción a elegir.
- 4El formato presenta un espacio para las observaciones en caso que se considere necesario señalar sugerencias relacionados con el ítem.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD
Y ENFERMERÍA**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN.

Quien suscribe Portador de Cedula Identidad, V - _____ de profesión _____, en mi carácter de experto hago constar que he leído y revisado el instrumento para la recolección de datos de la investigación que desarrolla la Licenciada **Sonia Martínez** titular de Cédula de Identidad V- **11749031** que lleva por título: **El Estilo de Liderazgo del Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia y la Motivación de la Enfermera del Banco de Sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Estado Carabobo.**

El mismo, forma parte del Trabajo de Grado de Maestría llevado a cabo en la Universidad de Carabobo dirección de Postgrado Facultad de Ciencias de la Salud.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento (cuestionario) al efecto de su aplicación al personal de enfermeras en hemoterapias que labora en el banco de sangre del hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”. El cual a mi criterio reúne los requisitos de validez.

Observaciones:

En Valencia a los

Firma:

Formato de Validación del Instrumento denominado: **El Estilo de Liderazgo del Gerente Medio de Enfermería en Hemoterapia y la Motivación de la Enfermera del Banco de Sangre del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara” Estado Carabobo.**

PARTE I

Datos Socio laborales

Ítems	Coherencia			Claridad			Congruencia			Puntaje	Observación
	2	1	0	2	1	0	2	1	0		
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
Escala											
2= Bueno											
1= Regular											
0= Corregir Mejor											

Ítems	Coherencia			Claridad			Congruencia			Puntaje	Observación
	2	1	0	2	1	0	2	1	0		
1. 1											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											
8.											
9.											

10.											
11.											
12.											
13.											
14.											
15.											
16.											
17.											
18.											
19.											
20.											
21.											
22.											
23.											
24.											
25.											
26.											
27.											
28.											
29.											

Escala		
2= Bueno		
1= Regular		
0= Corregir Mejor		

PARTE III: Motivación de las Enfermeras en Hemoterapia, con tres alternativas, las cuales seleccionara una marcándola con una equis, según su criterio de acuerdo a la siguiente escala, contiene 29 ítems.

Ítems	Coherencia			Claridad			Congruencia			Puntaje	Observación
	2	1	0	2	1	0	2	1	0		
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											
8.											
9.											
10.											
11.											
12.											
13.											
14.											
15.											
16.											
17.											
18.											
19.											
20.											
21.											
22.											
23.											
24.											
25.											
26.											
27.											
28.											
29.											
Escala											
2= Bueno											
1= Regular											
0= Corregir Mejor											

ANEXO “C”
Consentimiento informado



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene como título: ESTILO DE LIDERAZGO DE LA GERENTE MEDIO DE ENFERMERÍA EN HEMOTERAPIA Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN DE LAS ENFERMERAS DEL BANCO DE SANGRE DEL HOSPITAL “Dr. ADOLFO PRINCE LARA”.

Yo _____ C.I. _____

Siendo mayor de edad, de pleno uso de mis facultades mentales, en completo conocimiento de la naturaleza, forma, duración y propósito de presente estudio, declaro mediante la presente:

- Haber sido informado de manera objetiva, clara y sencilla por parte de la investigadora de todos los aspectos relacionados con la investigación.
- Haber sido informado de mi participación en la investigación, la cual consiste en responder las preguntas realizadas por el investigador.
- Que la información que suministre será utilizada única y exclusivamente para fines de esta investigación.
- La investigadora me garantiza confiabilidad relacionada con mi identidad como de cualquier información relacionada con mi persona.
- Estoy de acuerdo con el uso de la información suministrada para uso científico.
- La participación en la investigación no implica riesgo para mí.
- Cualquier duda que yo tenga sobre la pregunta será aclarada por el investigador.

- Bajo ningún concepto se me ha ofrecido, ni pretendo recibir beneficios económicos, productos de hallazgos que puedan producirse en el referido estudio.

DECLARACIÓN DE VOLUNTARIOS

Luego de haber leído, comprendido y recibido las respuestas a mis preguntas con respecto a este formato de consentimiento informado y mi participación en este estudio son totalmente voluntarias, acuerdo:

- Aceptar las condiciones estipuladas en el mismo y a la vez autorizados a que la información que suministre será utilizada única y exclusivamente para fines de esta investigación.

- Reservarme el derecho de revocar esta autorización, así como mi participación en el estudio sin que ello conlleve a consecuencias ético legal para mi persona.

Nombre y Apellidos _____ C.I

Firma_____

DECLARACIÓN DEL INVESTIGADOR

Luego de haber explicado detalladamente al entrevistado, la naturaleza de la investigación mencionada, certifico mediante la presente que a mi leal saber que el sujeto que firma este documento de consentimiento informado comprende la naturaleza de la investigación

Lugar y fecha _____ Firma del investigador _____

ANEXO “D”

Certificado de confiabilidad

Certificado de Confiabilidad

Quien suscribe, Ing. MSc. Fernando Alberto González Cáceres titular de la Cedula de Identidad V-4305429, por medio de la presente hago constar que el instrumento de la recolección de datos diseñado para la investigación la cual lleva por título **ESTILO DE LIDERAZGO DEL GERENTE MEDIO DE ENFERMERÍA EN HEMOTERAPIA Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACION DE LAS ENFERMERA DEL BANCO DE SANGRE DEL Hospital “DR. ADOLFO PRINCE LARA” PUERTO CABELLO ESTADO CARABOBO**, realizado por Licenciada Sonia Martínez, titular de la cedula de identidad V.- 11. 749.031. Reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerado valido y confiable, por lo tanto, apto para ser aplicado en el logro de los objetivos de su investigación.

El Instrumento I está conformado por 29 ítems en la escala de Likert, por lo que se aplicó la prueba de ALFA DE CRONBACH (alfa):

Alfa= $(n/n-1) * (\text{varianza de los índices} - \text{sumatoria de varianzas de los índices} / \text{varianza de los índices})$.

$$\text{Alfa} = (29/28) * 34,70/-9.10/74.70 = 0,81$$

Como se observa al sustituir las respuestas por los valores asignados (según anexo del presente informe), se obtiene que la confiabilidad sea de 0,81, siendo este valor ALTO y puede, por lo tanto, utilizar el instrumento para la recolección de la información al grupo en estudio. El Instrumento II está conformado por 29 ítems en la escala de Likert, por lo que se aplicó la prueba de ALFA DE CRONBACH (alfa):

Alfa= $(n/n-1) * (\text{varianza de los índices} - \text{sumatoria de varianzas de los índices} / \text{varianza de los índices})$

$$\text{Alfa} = (29/28) * 105,70/-13.50/105.70 = 0,90$$

Como se observa al sustituir las respuestas por los valores asignados (anexo del presente informe), se obtiene que la confiabilidad sea de 0,90, siendo este valor MUY ALTO y puede, por lo tanto, utilizar el instrumento para la recolección de la información al grupo en estudio.



C.I. N° 4.305.429

Ing. MSc Fernando Alberto González Cáceres

En la ciudad de Puerto Cabello a los 15 días del mes de marzo del 2023