

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un
establecimiento de salud nacional Callao, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Administración y Gestión

Autores:

Dina Concepción Lino Lopez

Gladys Yolanda Cruz Lucero

Asesora:

Dra. Mónica Elisa Meneses la Riva

Lima, 13 de setiembre de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Mónica Elisa Meneses La Riva, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“LIDERAZGO Y GESTIÓN SANITARIA EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE MEDICINA DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD NACIONAL CALLAO, 2025”** de las autoras Dina Concepción Lino Lopez y Gladys Yolanda Cruz Lucero tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de setiembre del año 2025.

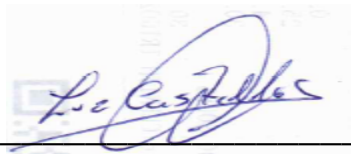


Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

**Liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina
de un establecimiento de salud nacional Callao, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Administración y Gestión



Dra. Luz Castillo Zamora
Dictaminador

Lima, 13 de setiembre de 2025

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	6
Objetivos de la Investigación	6
Justificación.....	6
Proposición Filosófica	8
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	9
Antecedentes de la Investigación	9
Marco Conceptual	16
Bases Teóricas	21
Definición de Términos	22
Metodología	24
Descripción del Lugar de Ejecución.....	24
Población y Muestra	24
Tipo y Diseño de Investigación	25
Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	30
Proceso de Recolección de Datos.....	31
Procesamiento y Análisis de Datos	31
Consideraciones Éticas.....	31
Administración del Proyecto de Investigación	32
Referencias Bibliográficas	34
Apéndices.....	39

Resumen

El liderazgo en Enfermería es fundamental para la gestión sanitaria en los hospitales, pues va a contribuir con la calidad de atención, así como la satisfacción laboral y la toma de decisiones para desarrollar gestiones eficientes. En este estudio busca determinar la relación entre liderazgo y gestión sanitaria de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento nacional del callao, 2025. La investigación es de tipo cuantitativo, correlacional de corte transversal, de diseño no experimental. La población de estudio estará conformada por 44 enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento nacional del callao. Se utilizará 2 cuestionarios: Liderazgo que consta de 3 dimensiones: Liderazgo transformacional, Liderazgo transaccional y dimensión Leaissez Faire que consta 30 ítems y la de Gestión Sanitaria que consta de 4 dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control con 28 ítems, ambos instrumentos con respuesta tipo Likert que fueron validados por 5 expertos y el coeficiente de validez de contenido mediante la prueba V de Aiken con un resultado de 1,00 considerando que existe una fuerte consistencia y congruencia que indica que se puede aplicar y recabar la información relevante para el informe de estudio.

Palabras clave: Liderazgo, Gestión Sanitaria, Enfermería.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) refiere el liderazgo en el ámbito sanitario como la capacidad de un líder para influir, motivar y guiar al personal de salud y a la institución hacia la consecución de su visión y objetivos estratégicos. En este sentido, la OMS (2020) refiere que la enfermería representa una de las principales fuerzas laborales en el sector salud, alrededor de 28 millones de ellos a nivel mundial, representando más del 50% del personal de salud. No obstante, persiste una brecha a escala internacional de 5,9 millones de enfermeros, siendo más crítico en regiones como en territorios africanos, Asia Sudoriental, la zona oriental del Mediterráneo y ciertos países de Latinoamérica. El equipo de enfermería es indispensable en la provisión de cuidados de salud, situándose en la primera línea de cuidado centrado en el paciente. En distintos países, además de su labor asistencial, asumen funciones clave como líderes o miembros esenciales en equipos interdisciplinarios, contribuyendo a la implementación y mejora de estrategias sanitarias a lo largo de toda la red asistencial.

En Ginebra, la OMS (2020) hace referencia significativa a la inversión en el personal de enfermería, revelando la escasez en el personal de enfermería, y destacando las áreas principales de inversión en formación, empleo y liderazgo con el objetivo de robustecer el personal de enfermería a nivel global y mejorar la salud de la población.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2022) refiere que falta personal de enfermería en Latinoamérica por factores económicos, políticos, porque encuentran mejores sueldos en otras naciones. Con el fin de que las naciones logren el propósito planteado de Acceso a la Salud universal, es necesario garantizar la idoneidad, el volumen y la significancia del equipo de enfermería.

En Colombia, Flórez Bedoya (2022) indican el actual escenario global de la enfermería, caracterizado por la presencia de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en compañía con el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la campaña global Nursing Now. Sostienen que la demanda laboral de enfermería a escala global requiere de fortalecimiento de las políticas orientadas a la educación, el trabajo y el liderazgo de enfermería. Esto implica la necesidad de un liderazgo sólido en enfermería, comprometido con abordar las deficiencias políticas, económicas y sociales para materializar la visión de un sistema sanitario transformado, incluyente, justo, equitativo y diverso. El logro de un liderazgo posibilitaría una provisión de servicios enfocadas en el usuario, familiares y la población, aseguraría niveles óptimos de satisfacción laboral y constituiría un elemento esencial para fomentar el cambio cultural. Según el Comité Internacional de Enfermedades (CIE), la necesidad de enfermeros líderes se ha vuelto más indispensable que nunca.

En el Perú, Alcántara Torres (2019) reporta la falta de liderazgo de los gestores en enfermería y la falta de incentivo al equipo de enfermería en la labor de cuidado inmediato. Manifestando las conclusiones siguientes: respecto al modelo de liderazgo de la supervisora en la enfermería, el 37% adopta un liderazgo autocrático, el 31% son participativas, el 21% son democráticas y únicamente un 11% de ellas adoptan un liderazgo permisivo.

Por otro lado, la gestión sanitaria establece que el 90% del personal de enfermería en el mundo son mujeres, y un grupo limitado de enfermeras, desempeñan roles directivos y gerenciales en el sector sanitario. La mayor proporción de estos roles son desempeñados por individuos de género masculino. Cuando las naciones conceden permisos a las enfermeras para ocupar puestos de liderazgo, instaurando un cargo de empleado jefe en las entidades sanitarias públicas de enfermería e implementando programas de liderazgo para el personal de enfermería,

las condiciones de este colectivo se optimizan. El propósito es consolidar la función del personal de enfermería en los equipos de atención, a través de la integración de diversos sectores con las partes interesadas de la enfermería, con el fin de establecer un diálogo sobre políticas y planificación laboral (OMS, 2020).

La OPS (2022) señala que es necesario identificar y analizar diversas modalidades de liderazgo y gestión que podrían contribuir al fortalecimiento de la organización sanitaria. Es esencial que los sistemas de salud implementen estrategias de administración óptimas para garantizar un alto estándar, eficiencia y efectividad. La planificación y la administración estratégica, propician ser la creación de una esencia común, muy a pesar de que existen organizaciones que están con una gestión excesiva y bajo un liderazgo deficiente. Deberían actuar como estrategias para guiar el sistema en su transición hacia organizaciones residentes, y actuar como “alquimistas” para lograr transformaciones auténticas en el ámbito de las organizaciones.

En el Consejo General de Enfermería de España (2023) se consideró que para desempeñar funciones de gestión en enfermería es fundamental contar con una formación especializada, desarrollar habilidades y actitudes estratégicas, así como adquirir competencias específicas. Se destacó que la gestión de enfermería es un trabajo colaborativo que debe realizarse de manera coordinada dentro de un enfoque multidisciplinario. Debido a su complejidad y relevancia, se requiere una formación avanzada y continua en esta disciplina. Así mismo, hubo consenso en que la capacitación en gestión es una prioridad para los profesionales interesados en asumir roles administrativos o que ya se desempeñan en este ámbito por lo que se enfatizó la necesidad de fortalecer su desarrollo. Los gestores son los líderes formales de las

organizaciones sanitarias, alinear a las enfermeras/os con los objetivos de los centros asistenciales.

El Colegio de Enfermeros del Perú (2020b) refiere que la enfermería es la primera fuerza profesional del sistema de salud. Siendo aproximadamente, un poco más de 95 mil profesionales distribuidos a lo largo del país. Sin embargo, en los más de 83 años de existencia del Ministerio de Salud, los enfermeros no han ocupado puestos en la alta dirección de esta entidad, debido a varios factores. Uno de ellos está vinculado al tema de género. El 90% de los profesionales de la enfermería es de sexo femenino, lo cual, dentro de este esquema patriarcal y machista, significa que somos posicionadas en un lugar subordinado frente a los hombres. Por otro lado, en un contexto en el que la atención sanitaria ha pasado a ser un producto de mercado, una labor caracterizada por la vocación de servicio y la prevención suele estar subvalorada. En ese sentido, se ve restringido el verdadero potencial de la enfermería.

Es así que, en el hospital nacional del Callao se aprecia que los enfermeros tienen el gran compromiso de liderar la gestión del cuidado; sin embargo, ésta muchas veces se ve limitada por diversos aspectos, oportunidades de capacitación, confianza y compromiso, lo que hace difícil en algunas coyunturas lograr la integración del equipo de personal clínico y la satisfacción laboral, con un personal desmotivado y con poco interés en la participación de las actividades se dificulta el logro de la calidad, es relevante perfeccionar la comunicación y desarrollar grandes líderes especialmente en los profesionales de enfermería para logro de una adecuada gestión sanitaria. Es en este contexto se plantea la siguiente interrogante de investigación.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional Callao, 2025?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre liderazgo y Planificación, Organización, Dirección y Control de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao, 2025?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar cuál es la relación entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional Callao, 2025

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre liderazgo y Planificación, Organización, Dirección y Control de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.

Justificación

Justificación Teórica

El presente estudio presenta datos estructurados y ordenados sobre las variables; establecer la relación entre el liderazgo y la gestión sanitaria del personal de enfermería nos permitirá valorar la magnitud de la importancia del liderazgo y conocer la carencia de enfermeras líderes en los diversos ámbitos del proceso de la gestión de la salud y en base a los mismos establecer medidas, con el propósito de incentivar el desarrollo de enfermeras líderes y

asentar de su importancia en la gestión sanitaria. En la actualidad, es evidente la escasez de enfermeras líderes en los diversos servicios de salud, dado que son escasas las que aspiran a ejercer el rol de liderazgo. Este fenómeno se origina debido a la ausencia de respaldo por parte de las distintas autoridades y a la elevada presión laboral, lo que implica considerablemente el proceso de adaptación a las adversidades que se están presentando. Se efectuará en los servicios de medicina de un nosocomio nacional, Es conveniente, dirigir esta investigación, como aporte para abordar la carencia de enfermeros líderes con una base teórica y antecedentes solidos que pretenden contribuir al desarrollo de enfermeros líderes, incentivando a nuevas investigaciones y ampliando conocimientos sobre el tema. El presente trabajo se justifica, porque el liderazgo y gestión sanitaria en el hospital nacional del callao es aún deficiente, dado la complejidad del área y el manejo de equipo multidisciplinario.

Justificación Metodológica

En la presente investigación se emplearán instrumentos validados, los cuales se fundamentarán en cuestionarios. Esto permitirá evaluar la correlación entre las variables de liderazgo y gestión sanitaria. Esta metodología podrá ser empleada por otros investigadores. Los instrumentos serán confiables dado que poseen un nivel de fiabilidad suficiente para su aplicación en el estudio

Justificación Práctica y Social

Esta investigación representa un aporte crucial para las enfermeras gestoras, dado que su liderazgo influirá de manera significativa en el personal bajo su responsabilidad, incrementando así sus esfuerzos para alcanzar el objetivo establecido. Cuyos hallazgos de la información recabada les facilitarán la mejora y formación de enfermeros líderes en la administración de salud, los altos cargos tomarán decisiones en beneficio de la institución. Además, los resultados

facilitarán la implementación de medidas y el análisis minucioso para incrementar el compromiso de los empleados de la institución. Así pues, los beneficiados serán todos aquellos que trabajan con la intuición y, en particular, el paciente ya que será tratado de manera óptima por el personal sanitario.

Proposición Filosófica

Deuteronomio 1:13 menciona “Escoged de entre vuestras tribus hombres sabios, entendidos y expertos, y yo los nombraré vuestros jefes”.

De acuerdo a este pasaje de la biblia podemos interpretar que debemos elegir a nuestros líderes o “Jefes” Hombres sabios, que nos indica la literatura es un individuo quien posee amplitud de conocimiento y profundidad de entendimiento, el cual nos permitirá un líder con capacidad de manejo y conservar un equipo sólido, es quien aporta sensatez y claridad de reflexión ante la coyuntura en un determinado contexto, es una peculiaridad humana que se desarrolla a través de la inteligencia y la experiencia, ser capaz de comprender y prosperar junto con su equipo.

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

El estudio de Verdugo Pacheco (2024) realizó un análisis de la evaluación entre el liderazgo clínico y la calidad de la atención en el personal de enfermería de un hospital público ubicado en Monterrey, Nuevo León. El diseño adoptado fue descriptivo, correlacional y transversal, empleando un muestreo de conveniencia. La población seleccionada comprendió a 174 profesionales de enfermería con al menos un año de experiencia en la atención directa a pacientes. Para la recopilación de datos, se emplearon dos encuestas: una centrada en el liderazgo clínico y otra enfocada en la calidad de la atención médica. La evaluación estadística evidencia que el liderazgo clínico, cuantificado en una escala de 15 a 75, registró un promedio de 60.81 (DE= 7.48), subrayando la dimensión Modelización del camino con M= 13.21 (DE= 1.54). Además, la calidad de la atención fue evaluada como moderada, con un valor de M= 9,24 (DE= 1,32). Se identificó una elevación notable entre el liderazgo clínico y la calidad de la atención médica ($r_s=.211$; $p=.005$). Esto indica que un incremento en el liderazgo conlleva una mejora en la calidad del cuidado. No obstante, no se identificó una compensación con la edad ($r_s =.059$, $p>.05$), el periodo de experiencia laboral ni el nivel educativo ($p>.05$).

Salazar et al. (2023) en su estudio titulado “Estilo de liderazgo en los profesionales de enfermería en dos unidades de cuidado intensivos”, Bogotá, D.C. tuvo como objetivo Identificar el tipo de liderazgo en los Profesionales de Enfermería en dos unidades de cuidado intensivo en Villavicencio y Popayán entre enero y junio de 2023. La metodología usada es cuantitativo descriptivo de corte transversal, se aplicó la adaptación del cuestionario MLQ 5X corto, se realizó a 40 profesionales de enfermería que se desempeñan en la Unidad de Cuidado Intensivo.

Se usó estadística descriptiva utilizando SPSS con medidas de tendencia central (promedio, mediana). En los que tenemos Hallazgos, liderazgo transformacional con un promedio del 3.04, seguido por el liderazgo transaccional con un promedio global de 2.68 y alcanzando el promedio menor el liderazgo de pasivo evitador con 0.89. En las dimensiones del liderazgo transformacional, la motivación inspiradora con un promedio de 3.47, seguido por la consideración individual con 3.12. Concluyendo que el liderazgo del profesional de enfermería prevalece el Liderazgo transformacional, continua el liderazgo transaccional y por último el pasivo evitador.

Aguayo-Loyola et al. (2023) en el estudio titulado “Tipo de liderazgo en enfermeros dentro del sector sanitario estatal. Ñuble. Chile 2022” tuvo como objetivo analizar la forma de liderazgo predominante entre el personal de enfermería en instituciones estatales. Se empleó una metodología descriptiva de tipo transversal, con una muestra de 62 enfermeros del sistema público. Para la recolección de datos, se utilizó un cuestionario sociodemográfico y otro orientado a evaluar la conducta del supervisor. Contó con la aprobación del Comité Ético. El análisis se realizó mediante distribución de datos y análisis dinámico en Excel. Resultados: El más frecuente fue el delegativo, con un 33,9% mientras que el menos aplicado fue el directivo, con un 14,5% la mayoría de los participantes fueron mujeres de entre 23 y 33 años, que desempeñaban su labor en jornada matinal y manifestaban una fuerte disposición laboral. Conclusión: se observó una primacía de liderazgo delegativo. Este estilo de liderazgo se asocia a niveles bajos de madurez, lo cual se refleja en la mayor proporción de participantes en el rango de 23 a 33 años.

Cabrera (2022) en su estudio titulado “Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería” realizado en España tuvo como objetivo analizar los

estilos de liderazgo de la enfermera jefa y la motivación del personal de enfermería en una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con un método de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de tipo descriptivo y transversal, la muestra fue de 133 enfermeras(os), seleccionados por muestreo no probabilístico. Obteniendo como resultados, en relación a los estilos de liderazgo en la enfermera jefa predominan los estilos autocrático y democrático, y en menor medida los estilos participativo y permisivo. Concerniente a los estilos en la toma de decisiones, sobresale la autonomía, sin embargo, la libertad y responsabilidad se localizaron con puntuaciones medias. Alcanzando como conclusiones que, el estudio describe que el estilo predominante fue el autocrático en contraste con los estilos de liderazgo democrático, permisivo y participativo.

Castilla Siado (2022) realizó la investigación denominada "Estilos de liderazgo y variables asociadas en enfermeras y enfermeros clínicos en instituciones de tercer nivel de atención en Cartagena de Indias, 2021" con el objetivo de establecer los estilos de liderazgo y las variables asociadas en profesionales de enfermería que desempeñan sus funciones en instituciones de alta complejidad. Se realizó una investigación cuantitativa, analítica y de corte transversal, en la que participaron 263 profesionales de enfermería. La recolección de datos se realizó mediante el uso del cuestionario de liderazgo multifactorial MLQ, edición 5. El análisis estadístico incluyó pruebas no paramétricas, específicamente la prueba U de Mann Whitney, para identificar asociaciones entre las variables. Resultados: se encontró que el 84% (221) de los participantes presentó un alto nivel de liderazgo transformacional, mientras que el 26.6% (70) mostró un liderazgo pasivo/evitador, y solo el 11.8% (31) evidenció un liderazgo transaccional elevado. Se identificó una relación entre el salario incluyendo las formas de liderazgo orientadas a la transformación y la transacción, con una puntuación total de 125,2 y una p-valor de 0,0 (U

Mann-Whitney), en aquellas con ingresos de hasta dos millones de pesos. Además, los profesionales que trabajaban en hospitalización y urgencias presentaron un liderazgo transformacional más alto (65,8), mientras que aquellos en UCI obtuvieron una puntuación de 63,03 con una p-valor de 0,03. Conclusión: se observó que el estilo de liderazgo predominante no profesionales de enfermería fue el transformacional, así como la recompensa contingente en el transaccional. No se encontraron conductas significativas del estilo pasivo/evitador. Se identificó una asociación entre el salario y los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, así como entre el área de trabajo y el liderazgo transformacional. Sin embargo, no se evidenció una relación entre las condiciones sociodemográficas y los estilos de liderazgo.

Antecedentes Nacionales

Velásquez Porras (2022) realizó el estudio “Liderazgo y gestión del cuidado de enfermería en el contexto Covid-19 En el Centro Naval Callao, 2020” con el propósito de examinar la interrelación entre el liderazgo y la administración del cuidado de enfermería en el marco de la pandemia en el centro médico naval del Callao. Se empleó una metodología cuantitativa, implementando un diseño aplicado, prospectivo y correlacional de naturaleza no experimental. La obtención de datos implicó el uso de dos cuestionarios cuya validez fue establecida a través de la evaluación experta y evaluada mediante la prueba binomial ($p=0.010$ y $p=0.012$), el análisis factorial (KMO 0.701, $p=0.00$ y KMO 0.741, $p=0.00$) y la confiabilidad mediante prueba piloto ($\alpha =0.931$ y $\alpha =0.948$). La población de estudio consistió en 98 enfermeras de los nueve departamentos del Centro Médico Naval, seleccionadas a través de una muestra estratificada simple. Los hallazgos evidenciaron una calificación moderada y directa entre el liderazgo y la administración del cuidado ($\rho=0.606$), con un nivel de significancia estadística ($p=0.003$) conforme a la prueba de calificación de Spearman. Para concluir, se

estableció que un liderazgo eficiente potencia y optimiza la administración de cuidado y enfermería, un aspecto particularmente relevante en el contexto de la pandemia, especialmente en el rendimiento de las enfermeras jefas del hospital naval peruano.

Soto Rivera (2022) en la investigación titulada “Gestión Sanitaria y Supervisión en las competencias laborales del personal de enfermería”. El propósito de este estudio fue establecer la compensación entre ambas variables. La investigación se encuadró dentro de un estudio de naturaleza fundamental, adoptando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, no experimental y transversal, fundamentado en el método hipotético-deductivo. La muestra no probabilística intencional de 220 participantes, que incluye personal asistencial, administrativo y funcionarios del hospital, fue seleccionada. La recopilación de información se realizó a través de tres cuestionarios estructurados de 70 preguntas, concebidos para evaluar las variables inherentes al estudio. El tratamiento de la información implicó análisis descriptivo e inferencial, implementando regresión logística mediante el uso del software estadístico SPSS 25. Los descubrimientos señalaron que las variables de estudio en cuestión ejercen un impacto considerable en el rendimiento profesional del equipo de enfermería, con un nivel de significancia de $p=0.006$, lo que condujo a la desestimación de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis subyacente. Como contribución práctica, se propone el desarrollo de una plataforma electrónica destinada a la notificación de patologías, con el objetivo de optimizar la administración de la información sanitaria en el entorno hospitalario.

Farfan Yarlequé (2020) en su estudio titulado “Habilidades gerenciales y su relación con la administración de salud en los empleados del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita-2020” buscó explorar la interrelación entre las habilidades gerenciales y la administración de salud en el personal del mencionado hospital. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo,

empleando un diseño de evaluación descriptivo. Para la recolección de datos, se recurrió al método de la encuesta mediante dos cuestionarios estructurados de 25 ítems, concebidos para evaluar las competencias gerenciales y la gestión sanitaria. La población objeto de estudio consistió en 27 empleados del hospital. Se llevaron a cabo cuatro dimensiones de las competencias gerenciales: las personales, las interpersonales y las grupales. Además, se realiza una evaluación de la administración sanitaria en términos de estructuración, coordinación, liderazgo y supervisión. Los descubrimientos indicaron que todos los trabajadores poseían un alto grado de competencias gerenciales y el 63.0% logró un nivel satisfactorio en la gestión de la salud. En conclusión, se evidencia una evaluación entre las competencias gerenciales y la gestión sanitaria entre los empleados del nosocomio. Además, se determinará que cada faceta de las competencias se relaciona con la gestión de la salud en el contexto hospitalario.

Usca Valle (2021) en su estudio denominado “Liderazgo y Toma de Decisiones del Personal de Enfermería en el Servicio Hospitalario de una Clínica de Guayaquil, 2021” el objetivo fue examinar la interrelación entre el liderazgo y el proceso de elección estratégica en el equipo sanitario de la institución mencionada. El diseño de la investigación adoptó un enfoque no experimental, transversal y correlacional. La población y la muestra se conformaron por 95 trabajadores de enfermería, elegidos a través de un método de muestreo de conveniencia no probabilística. Para la adquisición de la información, se emplearon dos encuestas de la escala Likert. La validez de su contenido se desarrolló mediante la evaluación experta y su confiabilidad se evaluó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, lo que condujo a valores de 0.921 y 0.850 respectivamente. Se realizó la evaluación estadística utilizando la prueba de evaluación Rho de Spearman, utilizando el software SPSS v.22. Los descubrimientos evidenciaron una elevación notable y elevada entre el liderazgo y el proceso de toma de

decisiones ($Rho=0.859$; $p=0.00$). Se corroboró que la categoría de liderazgo se ubicó en una posición intermedia, especialmente entre los profesionales de 22 a 35 años. Además, elección estratégica fue categorizada como regular, con una predominancia notable en los casos de contratos provisionales. Para concluir, se confirmó que el liderazgo ejerce un punto favorable para tomar medidas, promoviendo la generación de alternativas, tanto a nivel clínico como económico en el entorno hospitalario.

Yauri Albino (2023) investigó la relación entre “Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Junín, 2023”, La investigación fue de nivel relacional y tuvo un diseño no experimental, transversal y cuantitativo. Se empleó una encuesta con el cuestionario de estilo de liderazgo y satisfacción laboral para recolectar datos de 50 enfermeros que laboran en la institución. El 70% indicó un liderazgo regular, seguido de un bueno con un 18% y un deficiente en un 12%. Se descubrió que el 70% de los expertos practicaban un liderazgo transformacional, el 68% transaccional y el 70% Laissez-faire, al examinar los estilos de liderazgo de forma individual. La modalidad de liderazgo más ejercida fue la transformacional, seguida por el Laissez-faire y el transaccional. El 32% de los enfermeros expresó su insatisfacción respecto a la satisfacción en el trabajo. Una aplicación más efectiva del liderazgo está vinculada directamente con un incremento en el bienestar profesional del equipo de enfermería, de acuerdo con el análisis de correlación ($Rho= 0.845$; $p=0.000$), que mostró una correlación positiva y sólida entre las variables de estudio. Aseguran la presencia de una correlación relevante entre las dos variables.

Marco Conceptual

Liderazgo

Puertas et al. (2020) lo define como el conjunto de comportamientos y decisiones adoptadas por un líder con el propósito de motivar persuadir y guiar al equipo y a la institución guiada hacia la realización de su meta principal. Dentro del campo sanitario, es primordial contar con un liderazgo enfocado en la transformación estructural desde la atención primaria, con el objetivo de desarrollar modelos sanitarios más equitativos, eficientes y efectivos.

Usca Valle (2021) señala que los enfoques teóricos más relevantes sobre el liderazgo incluyen el transformacional, el transaccional y el laissez-faire. Según Lussier (2002), quien introdujo el enfoque transformacional, éste ha generado cambios significativos en individuos y organizaciones. Además, Lussier describe el liderazgo transaccional no solo como un modelo basado en la interacción entre el líder y su equipo, sino como una estrategia fundamentada en el carácter y distintivo del liderazgo. Por otro lado, el liderazgo laissez-faire se distingue por la ausencia de intervención del líder, diferenciándose tanto del enfoque transformacional como del transaccional. Asimismo, el liderazgo es una opción fundamentada en un proceso estructurado, orientado a fomentar la mejora, el bienestar, la seguridad y la creatividad, para lo cual se definen 3 dimensiones:

Dimensión 1: Liderazgo Transformacional. Según Medina et al. (2022a) se centra en la capacidad de influir positivamente en el crecimiento personal y profesional del equipo, a través de la motivación interpersonal. Este enfoque se basa en 5 principios fundamentales: inspiración, motivación, estimulación intelectual, influencia idealizada y consideración individualizada. En el ámbito laboral, el liderazgo transformacional se implementa mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades de dirección que permiten asumir roles de responsabilidad. Su

esencia radica en el papel del líder como agente de cambio, promoviendo el compromiso y la motivación del equipo. Se enfoca en aspectos intangibles, fortaleciendo las relaciones interpersonales y otorgando significado a las actividades realizadas. Además, se fundamenta en valores creencias y características personales tanto del líder como de sus seguidores, contribuyendo a un entorno organizacional dinámico y orientado al desarrollo.

Asimismo, Usca Valle (2021) destaca que este tipo de liderazgo se basa en un enfoque estructurado que busca fomentar la mejora, el bienestar, la seguridad y la creatividad. Su fundamento radica en la capacidad de intervenir, organizar y guiar al equipo de manera voluntaria, facilitando el cumplimiento de objetivos y metas organizacionales. Entre sus principales indicadores se encuentran el carisma, la motivación intelectual, la inspiración y la consideración hacia los colaboradores.

Dimensión 2: Liderazgo Transaccional. Se basa en modelos tradicionales y en un sistema de intercambio, donde el líder ejerce su autoridad recompensando o sancionando a los trabajadores según su desempeño. Su enfoque está centrado en la ejecución de tareas y la continuidad operativa, sin aspiraciones estratégicas de desarrollo. Este tipo de liderazgo identifica las necesidades y expectativas de los seguidores, indicando cómo pueden ser satisfechas a través de incentivos, siempre que cumplan con los objetivos establecidos (Medina Gamero et al., 2022).

Torres (2019) describe que el liderazgo transaccional como un modelo empresarial en el que el líder motiva a los colaboradores mediante incentivos y recompensas por el cumplimiento de metas y el desempeño eficiente de sus funciones. Del mismo modo, establece sanciones ante el incumplimiento de normas, utilizando este mecanismo para garantizar que las actividades se

realicen conforme a los lineamientos y plazos establecidos. Sus principales indicadores son la recompensa contingente y la dirección por excepción.

Dimensión 3: Laissez Faire. Medina Gamero et al. (2022) Liderazgo de Laissez-Faire (abdicrático), este tipo de liderazgo ofrece mínima orientación en cuestiones de equipo, permitiendo que los miembros tomen decisiones de manera autónoma. El líder adopta un enfoque de no intervención, fomentando la solución de conflictos y el análisis reflexivo dentro del grupo, evitando que los participantes dependan de su dirección para la toma de decisiones finales.

Usca Valle (2021) describe el liderazgo laissez faire como un modelo no autoritario en el que el líder muestra un bajo nivel de compromiso con la organización, permitiendo que los colaboradores desarrollen sus actividades libremente, confiando en su experiencia y motivación. Es caracterizado por la delegación extensa de funciones operativas, responsabilizando al equipo de sus acciones y decisiones, mientras el líder supervisa los resultados obtenidos. Su principal indicador es la ausencia de liderazgo.

Gestión Sanitaria

Medina Gamero et al. (2022) la define como la capacidad de enfrentar la complejidad e incertidumbre mediante la introducción de orden y predictibilidad en las organizaciones. Siguiendo a Kotter, se destaca la importancia de que las organizaciones se ajusten al cambio para lograr su desarrollo. En el ámbito geográfico de las Américas, los esquemas de salud operan en un entorno cada vez más inestable y desafiante, influenciado por factores como el marco legal, las políticas públicas y las dinámicas económicas y de mercado a nivel nacional e internacional.

Farfan Yarlequé (2020) sostiene que la Gestión Sanitaria, es un proceso que permite identificar prioridades y definir estrategias para la asignación y movilización de recursos, con el

objetivo de abordar los problemas incluidos en el plan de salud pública y encontrar respuestas intermedias. Este concepto abarca funciones clave como la planificación, organización, control y supervisión, orientadas a la optimización de los indicadores de salud. Asimismo, la gestión sanitaria implica la administración eficiente de recursos financieros, equipamiento, insumos y talento humano, con el propósito de fortalecer la calidad y eficiencia de la atención médica. En este sentido, se fundamenta en las definiciones de Chiavenato y Villalobos, los cuales lo describen como un proceso estructurado que integra la planificación, organización, dirección y control del uso de los recursos financieros, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Este enfoque se organiza en cuatro dimensiones fundamentales:

Dimensiones 1: Planificación. Para Muñiz-Jaime et al. (2022) señala que la planificación estratégica es clave para el desarrollo empresarial, destacando sus beneficios y su impacto en la competitividad su implementación favorece la innovación, en este lugar la aplicación de estrategias y el fortalecimiento del posicionamiento en un entorno globalizado.

Farfan Yarlequé (2020) señala que la planificación institucional se basa en definir la visión a partir de la misión, estableciendo objetivos, tácticas y directrices organizacionales. Su propósito es diseñar estrategias alineadas con las metas institucionales para garantizar el cumplimiento de los objetivos. Sus principales indicadores incluyen la visión, misión y objetivos estratégicos.

Dimensión 2: Organización. Gabino (2020) señala que una organización se constituye por un grupo de individuos encargados de funciones específicas, las cuales no se ejecutan de manera arbitraria, sino bajo un esquema estructurado. Este orden formal, se rige por normas, acuerdos y pautas que determinan qué tareas deben realizarse, cómo y con quién, además de establecer restricciones. Este sistema proporciona estabilidad, continuidad Y asequibilidad

diariamente. Asimismo, las expectativas compartidas juegan un papel fundamental, ya que los roles y funciones dentro de una organización se desarrollan en función de criterios y normativas grupales, en lugar de decisiones individuales.

Farfan Yarlequé (2020) indica que la organización está orientada a definir las responsabilidades de cada integrante, así como establecer tareas, canales de interacción y la modernización de los procesos de trabajo en equipo. Esto supone la asignación de tareas, la estructura jerárquica y la gestión de recursos dentro de la institución, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. Sus principales indicadores son las actividades y la delegación de funciones.

Dimensión 3: Dirección. Farfan Yarlequé (2020) señala que la dirección se centra en, fomentar la formación permanente y la colaboración grupal para afrontar imprevistos. Esta fase implica la definición estratégica de funciones orientadas al crecimiento de la institución, alineándose estrictamente con sus objetivos y propósitos. Sus principales indicadores incluyen la asignación y distribución de tareas, así como la coordinación efectiva.

Mendoza (2020) menciona que la dirección es la función del proceso administrativo a través de la cual se logra la realización efectiva de todo lo planificado o planeado. Para Terry (1986) la dirección consiste en “Lograr que todos los miembros del grupo alcancen el objetivo, de acuerdo con los planes y con la organización trazados por el jefe administrativo”. De la misma forma establece que “La dirección es la función de guiar y de supervisar a los subordinados, orientarlos, darles la información necesaria para que puedan realizar todas las acciones para alcanzar los objetivos y metas propuestas”, según (*opcit*) La dirección del trabajo está basado en un estudio de tiempo y movimientos del trabajo de los obreros, con una organización de tiempo militar.

Dimensión 4: Control. El control consiste en evaluar el desempeño laboral conforme al logro de los objetivos fijados. En esta etapa, se supervisan los procedimientos con rigor para identificar deficiencias y corregirlas oportunamente. Además, permite analizar los resultados obtenidos con el fin de ajustar, optimizar e innovar estrategias y normativas, garantizando la alineación con la misión institucional. Sus indicadores clave son el monitoreo, el control y la evaluación (Farfán Yarlequé, 2020).

Chiavenato (2001) menciona que el control favorece la medición y la evaluación de los resultados de la gestión empresarial adquirida a partir de la planeación, la organización y la dirección. Ningún plan está completo y terminado hasta que se hayan elaborado los medios para evaluar sus resultados y consecuencias. El administrador eficaz necesita integrar el control con la planeación, la organización y la dirección de la acción empresarial.

Bases Teóricas

Marilyn Anne Ray plantea que el cuidado en enfermería está determinado por la organización social de la institución, en la cual participan diversos factores burocráticos, tales como los educativos, físicos, socio culturales, legales, tecnológicos, económicos y políticos. Su teoría ha sido clave para el entendimiento del cuidado en entornos hospitalarios complejos y ha dado lugar a enfoques teóricos de gran impacto a nivel internacional. Desde esta perspectiva, la teoría destaca que, a pesar de los desafíos del sistema de salud, es fundamental cumplir las funciones y la planificación del cuidado para cada paciente. Esto exige una mayor organización dentro de la infraestructura hospitalaria y la implementación de una gestión colaborativa, donde los actores involucrados trabajan en conjunto para el beneficio colectivo. Asimismo, Ray enfatiza la necesidad de integrar los recursos y aspectos legales, sociales y culturales en un

enfoque de cuidado que contempla la dimensión espiritual y ética del paciente (Raile Alligood, 2022)

Definición de Términos

Liderazgo: Londono-Proano (2022) En una publicación señala que el liderazgo cuenta con múltiples definiciones, lo que ha dificultado el establecimiento de un consenso entre los investigadores. No obstante, una de las perspectivas más aceptadas es la que lo concibe como un proceso. En este enfoque, se analizan las interacciones interpersonales y las atribuciones tanto del líder como de sus seguidores (Bass y Bass, 2018). Bajo esta concepción, el liderazgo se entiende como una progresión en el que un ciudadano ejerce influencia sobre un equipo, con el propósito de alcanzar un objetivo común.

Enfermería: Burgos y Paravic (2009) señalan la importancia de analizar la transformación del término de profesional en enfermería, vinculada al bienestar y a la enseñanza estructurada iniciada por Florence Nightingale. Este análisis se fundamenta en los criterios establecidos por Ellis y Hartley, quienes destacan factores clave como el conocimiento, la metodología, el nivel educativo, la autonomía, la ética, la contribución social y la compensación. A partir de esta evaluación, se concluye que la enfermería es una disciplina relativamente joven, pero cuenta con bases sólidas que permiten su continuo desarrollo. Aunque integra conocimientos de otras áreas, ha logrado consolidar un cuerpo propio de saberes, sustentado en teorías y modelos que orientan su práctica. Para la década de 1950 se había generalizado la necesidad de estructurar un conocimiento propio y desarrollar una base científica en enfermería, lo que se materializó en 1952 con la formulación de la primera teoría sobre el ejercicio profesional de la disciplina, propuesta por Peplau.

Gestión Sanitaria: Loreto (2021) Las organizaciones que conforman los sistemas de salud tienen como propósito principal la prestación de atención sanitaria, lo que, en muchas ocasiones las aleja de objetivos meramente económicos, especialmente en el ámbito público. No obstante, requieren recursos para garantizar servicios de calidad, por lo que es necesario considerar su gestión desde una perspectiva empresarial, adaptando sus objetivos, procesos y resultados a las demandas del sistema de salud. Asimismo, es fundamental que cuenten con herramientas de gestión y modelos diseñados acorde a sus particularidades. La gestión en las organizaciones sanitarias se estructura en 3 niveles: Macrogestión, que corresponde a la administración estatal del sistema de salud; Mesogestión, enfocada en la dirección y operatividad de los centros asistenciales; y Microgestión, que abarca la gestión clínica y la toma de decisiones terapéuticas, implicando el uso racional de los recursos de salud, así como la promoción de la motivación e integración de los equipos de salud.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

Se llevará a cabo en un establecimiento de salud nacional situado en la Provincia Constitucional del Callao. Que fue fundado el 30 de diciembre de 1941 y en sus inicios estuvo bajo la administración de la beneficencia pública del Callao. Sin embargo, a partir del 1 de enero de 1970 mediante D.S. N° 0016-69. FA (publicado el 23 de octubre de 1969), los hospitales administrados por la beneficencia pasaron a ser gestionados directamente por el Ministerio de salud. Posteriormente el 15 de marzo de 1991, mediante Resolución Ministerial. N° 0269-91-FA/DM, el establecimiento fue asignado como hospital nacional, categoría otorgada a establecimientos de salud especializados. En la actualidad, el hospital cuenta con una capacidad de 565 camas para hospitalización, servicio de emergencia, 109 consultorios externos y diversas áreas especializadas incluyendo medicina, cirugía, ginecología, pediatría, Odontoestomatología, unidades de cuidados intensivos para diversas edades, así como unidades de cuidados intermedios. Además, dispone de 5 quirófanos para cirugías electivas, 3 para emergencias, un departamento oncológico, una unidad de neuro intervencionismo, un servicio de preventorio y cirugía ambulatoria. La investigación se desarrollará en los servicios de Medicina de adultos durante los meses de julio a octubre del año 2025.

Población y Muestra

Población

La población estará compuesta de 44 profesionales de enfermería que cumplen con los criterios de inclusión, pertenecientes a los servicios de medicina en un establecimiento de salud nacional del Callao.

Muestra Censal

La muestra estará integrada por 30 Enfermeras que desempeñan sus funciones en el servicio de medicina. Se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterios de Inclusión y Exclusión.

Criterios de Inclusión.

- ✓ Profesionales de enfermería que laboran en el servicio de medicina.
- ✓ Profesionales de enfermería que tenga un mínimo 3 meses laborando en el área de medicina.
- ✓ Profesionales de enfermería que acepte participar libre y voluntariamente en la investigación.

Criterios de Exclusión. Profesionales de enfermería que decidan no ser parte de la investigación.

Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es aplicada según clasificación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación tecnológica (CONCYTEC) (El Peruano, 2017, p. 135).

El enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, busca dar un aporte científico a través de datos estadísticos y la variable es expresada en magnitudes numéricas.

El estudio se basa en un diseño no experimental, puesto que la variable no será manipulada; de alcance descriptivo, porque describirá las características de la variable tal y como se encuentran. Según su ubicación en el tiempo, es de corte transversal ya que la información se recolectará en un momento determinado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Formulación de Hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional Callao, 2025.

Ho: No existe relación significativa entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional Callao, 2025.

Hipótesis Específicos

Ha: Existe relación entre liderazgo y Planificación, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao.

Ho: No existe relación entre liderazgo y Planificación, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao.

Ha: Existe relación entre liderazgo y Organización, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao.

Ho: No existe relación entre liderazgo y Organización, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao

Ha: Existe relación entre liderazgo y Dirección de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao.

Ho: No existe relación entre liderazgo y Dirección de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao.

Ha: Existe relación entre liderazgo y Control de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao.

Ho: No existe relación entre liderazgo y Control de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao.

Identificación de Variables

Variable I: Liderazgo

Variable II: Gestión Sanitaria

Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo	Es un proceso enfocado en la preparación de líderes eficaces que promuevan el logro de metas y objetivos a través de distintos enfoques. El liderazgo transformacional promueve el cambio y la creatividad para optimizar el desempeño organizacional; el liderazgo transaccional se enfoca en la dirección, organización y el uso de incentivos para mantener la estabilidad (Lussier & Achua, 2016)	Será evaluado mediante un cuestionario dirigido al equipo de enfermería que labora en el área hospitalaria de un nosocomio. La medición se centrará en 5 aspectos de liderazgo incluyendo los estilos: transformacional transaccional y Laissez Faire. Para ello, se aplicará una encuesta con una escala de medición ordinal: Siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca.	Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional Liderazgo Laissez Faire	Carisma Motivación Intelectual Inspiración Consideración Recompensa Contingente Dirección por excepción. Ausencia de liderazgo	Ordinal Escala de Likert: Nunca: 0 Casi Nunca: 1 A veces: 2 Casi siempre: 3 Siempre: 4 Categorías de la variable (Baremos) 0 - 40 Bajo 41 - 80 Medio 81 -120 Alto
Gestión sanitaria	Chiavenato (2001)refieren como un proceso que involucra la planificación, organización, dirección y control de los recursos con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales. Además,	Son movilización de recursos para encontrar una inmediata solución para mejorar la prestación de servicios basándose a las dimensiones	Planificación Organización Dirección	Visión institucional Misión institucional Objetivos estratégicos Actividades	Ordinal Escala de Likert: Muy deficiente: 1 Deficiente: 2 Regular: 3 Eficiente: 4 Muy eficiente: 5

la consideran un conjunto de acciones y decisiones estratégicas ejecutadas por los directivos de los hospitales para garantizar el cumplimiento de los propósitos	planeación, organización, dirección y control las cuales serán evaluadas con la Escala de Likert	Delegación funciones Asignación de tareas	Categorías de la variable (Baremos) 28-65 Deficiente 66-102 Regular 103-140 Bueno
---	--	--	--

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica

La técnica que se utilizará en el presente estudio es la encuesta.

Instrumento

El instrumento que se empleará es el cuestionario y se aplicará mediante un formulario de Google. El cuestionario de liderazgo consta de 30 ítems con respuestas tipo Likert, aplicada y validado por la investigadora Usca Valle (2021). Con una confiabilidad de alfa de Cronbach = 0.921 y el contenido se validó por juicio de especialistas en la materia, este cuestionario tiene 3 dimensiones: Liderazgo Transformacional (preguntas del 1 al 15) Liderazgo Transaccional (preguntas del 16 al 24) Dimensión Laissez Faire (preguntas del 25 al 30).

Respecto al cuestionario Gestión Sanitaria: Consta de 28 ítems con respuestas tipo Likert, aplicada y validado por la investigadora Farfán Yarlequé (2020), con una confiabilidad de alfa de Cronbach = 0.949 y el contenido fue validado por expertos, este cuestionario tiene 4 dimensiones: Planificación (preguntas del 1 al 8) Organización (preguntas del 9 al 15) Dirección (preguntas del 16 al 22) Control (preguntas del 23 al 28). El presente instrumento fue modificado y validado por 5 expertos para su aplicación en el presente estudio y se obtuvo el grado de confiabilidad a través de alfa de Cronbach. 0.838

Validez y Confiabilidad. La validez del instrumento se hizo mediante 5 jueces especialistas y el coeficiente de validez de contenido mediante la prueba V de Aiken con un resultado de 1,00 considerando que existe una fuerte consistencia y congruencia.

La prueba piloto se realizó con la participación de 30 profesionales de enfermería, con una confiabilidad a través de alfa de Cronbach de 0.838 para liderazgo y un alfa de Cronbach 0.848 para la variable Gestión Sanitaria.

Proceso de Recolección de Datos

Se gestionará la autorización correspondiente para la aplicación, mediante una coordinación con la jefatura del área y las enfermeras consideradas de acuerdo al criterio de inclusión, el cual se ejecutará mediante la encuesta directa.

Procesamiento y Análisis de Datos

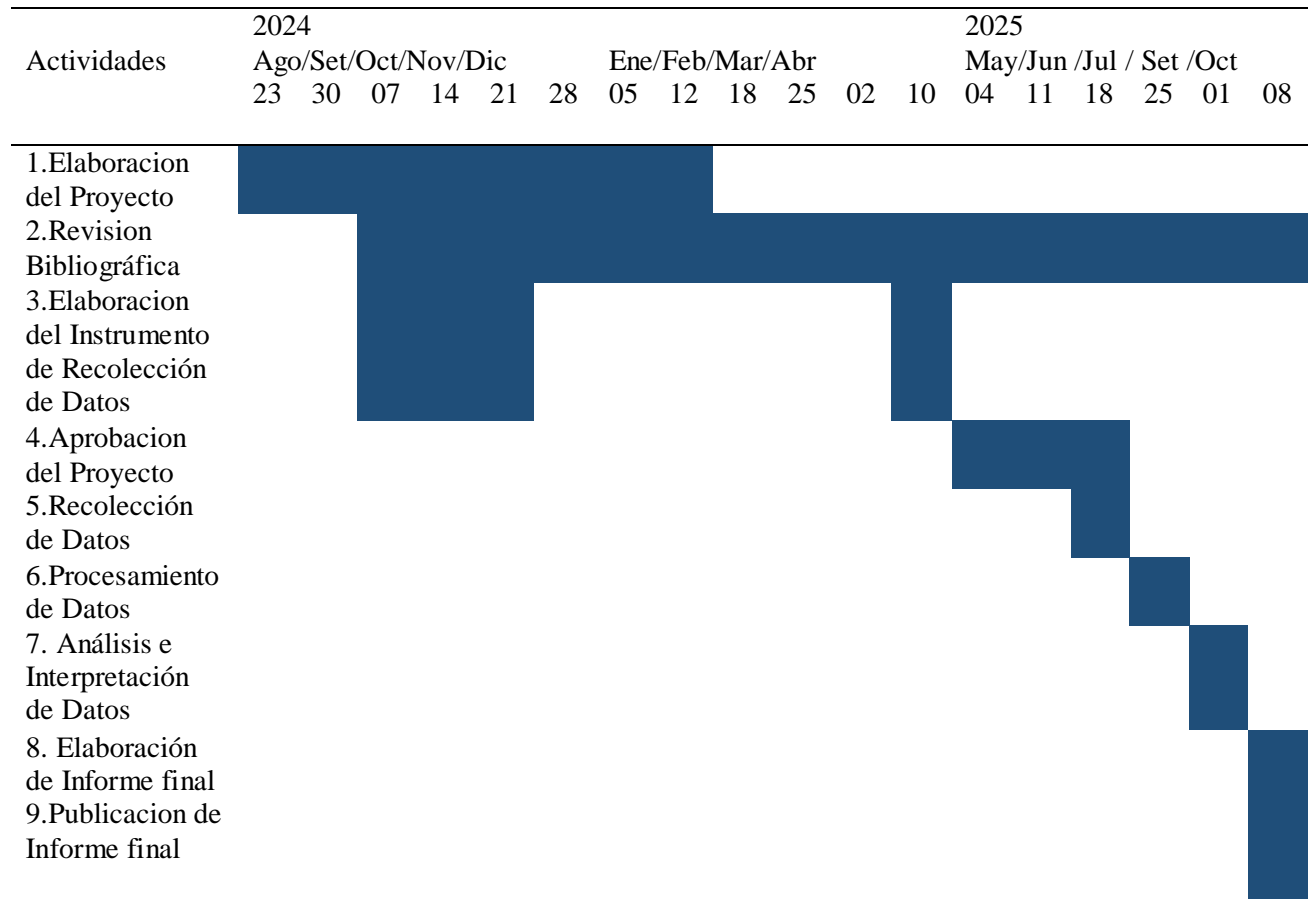
Se realizará, mediante el paquete Excel y SPSS Versión 27; los resultados se presentarán a través de cuadros y gráficos. Se utilizará la estadística descriptiva y la inferencial para determinar el grado de asociación entre las variables de liderazgo y gestión sanitaria.

Consideraciones Éticas

Para el desarrollo del presente estudio se considerarán los principios éticos de investigación como: el principio de autonomía, beneficencia, justicia y equidad. Para llevar a cabo la prueba piloto se tomó en cuenta la entrega de resultados y el consentimiento informado de los profesionales.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución



Presupuesto

Concepto	Cantidad	Costo unit. (&.)	T	total (S.)
Recursos Humanos:				
-Investigador	1	-	-	
-Asesor	1	4000.00		4000.00
-Estadístico	1	700.00	700.00	
-Asesor Metodológico	1	700.00	700.00	
-Revisor de Redacción	1	600.00	600.00	
-Trabajadores de Campo-	1	300.00	600.00	
Capacitación	2			
-Personal Encuestador	3	150.00	450.00	
-Materiales:				
-Hojas Bond	2 millares	40.00	80.00	
-USB	1	50.00	50.00	

-Lapiceros	20	1.00	20.00
-Lapiz	5	1.00	5.00
-Folders	15	1.00	15.00
-Fasters	15	1.00	15.00
-Borrador	2	1.50	3.00
-Engrapador	1	25.00	25.00
-Grapas	1 caja	8.00	8.00
Servicios:			
Internet	300 horas	1.00	300.00
Impresiones	Varios	150.00	150.00
Tipeo	300 hojas	1.00	300.00
Fotocopias	Varios	80.00	80.00
Anillados	2	10.00	20.00
Empastados	2	15.00	30.00
Pasajes	Varios	250.00	250.00
Refrigerio	Varios	10.00	150.00
Publicación	2	100.00	200.00
Total			8751.00

Referencias Bibliográficas

- Aguayo-Loyola, T., Aguilera-Wall, J., Cifuentes-Quintana, V., Arias-Jiménez, E., & Montoya Cáceres, P. (2023). Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería dentro de un sistema público. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 69(272), 139–148.
<https://doi.org/10.4321/s0465-546x2023000300002>
- Alcántara Torres, M. J. (2019). *Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca* [Universidad Cesar Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f8af9505309dd5fbb2fddd4d17f4c81a
- Burgos Moreno, M., & Paravic Klijn, T. (2009). Enfermería como profesión. *Revista Cubana de Enfermería*, 25(1–2), 1–9. <http://scielo.sld.cu>
- Cabrera, O. A. (2022). Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2(54), 1–10.
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202254>
- Castilla Siado, H. J. (2022). *Estilos de liderazgo y variables asociadas en enfermeras y enfermeros clínicos en instituciones de tercer nivel de atención en Cartagena de indias, 2021* [Universidad de Catagena].
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/server/api/core/bitstreams/54d31641-0b1a-4f15-b5fe-63e67b27aeae/content>
- Chiavenato, I. (2001). Proceso Administrativo: En *Mcgraw-Hill Interamericana* (3a ed., Vol. 3). Mc Graw Hill. <https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administración - Proceso administrativo - Idalberto Chiavenato - 3ed.pdf>
- Colegio de Enfermeros del Perú. (2020b). *Nuevo rostro de la Salud*. CEP. <https://cep.org.pe/wp-content/uploads/2020/10/SUPLEMENTO-COLEGIO-DE-ENFERMEROS-DEL-PERU-42->

ANOS.pdf

- Consejo Regional de Enfermería, (2023). Marco de competencias de enfermeras y enfermeros gestores y líderes en cuidados de salud. En *Instituto Español De Investigación Enfermera Y Consejo General De Enfermería De España* (2a ed.). Instituto Español de Investigación Enfermería. <https://www.consejogeneralenfermeria.org/profesion/guias-clinicas/send/70-competencias-enfermeras/2565-marco-de-competencias-de-enfermeras-y-enfermeros-gestores-y-lideres-en-cuidado-de-la-salud-2-edicion>
- Farfan Yarlequé, Rosa Elena. (2020). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria en los colaboradores del Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Paita-2020* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50411>
- Flórez Bedoya, A. R. (2022). Enfermería líder en el mundo. Ahora más que nunca. *CES Enfermería*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.21615/cesenferm.6734>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill*. Graw Hill. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Londono-Proano, C. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicacion*, 21(1), 251–272. <https://doi.org/10.26441/RC21.1-2022-A13>
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2016). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6a ed.). CENGAGE. <https://www.clubmolaro.com.ar/wp-content/uploads/2022/05/Liderazgo-Lussier-issuu-1.pdf>
- Medina Gamero, A., Regalado Chamorro, M., del Pino Robles, J., & Caballero Medina, C. (2022). El liderazgo transformacional en los profesionales de la salud en tiempos de

emergencia sanitaria. *Atencion Primaria Practica*, 4.

<https://doi.org/10.1016/j.appr.2022.100133>

Mendoza, W. (2020). *La dirección del como fase del proceso administrativo*.

https://www.google.com/search?q=una+organización+se+constituye+por+un+grupo+de+individuos+encargados+de+funciones+específicas,+las+cuales+no+se+ejecutan+de+manera+arbitraria,+sino+bajo+un+esquema+estructurado.&sca_esv=42f97cfd63395683&sxsrf=AE3TifPBKnyJIO

Muñiz-Jaime, L. P., Alvarado-Guarand, J. Y., & Tomalá-Yáñez, R. A. (2022). La Planificación Estratégica y su Aporte al Desarrollo Empresarial de las Mipymes en Manabí. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 372–383.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2577>

Organización Mundial de la Salud. (2020). Situación de enfermería en el mundo 2020. En

OMS: Ginebra. Nursing now. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>

Organización Panamericana de la Salud, O. M. de la S. (2022). *La importancia estratégica de la inversión nacional en los profesionales de enfermería en la Región de las Américas*.

OPS/OMS. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/56055>

Puertas, E. B., Sotelo, J. M., & Ramos, G. (2020). Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 44, 1–9. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2020.124>

Raile Alligood, M. (2022). Modelos y Teorías en Enfermería. En *Proceedings of the National Academy of Sciences* (10a ed.). Elsevier. <https://books.instituto->

[idema.org/sites/default/files/Administración - Proceso administrativo - Idalberto Chiavenato - 3ed.pdf](https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/Administración%20-%20Proceso%20administrativo%20-%20Idalberto%20Chiavenato%20-%203ed.pdf)

Salazar Mendivelso, M. S., Ramos Bolaños, H. A., & Ibarguen Matarana, J. (2023). *Estilo de Liderazgo en los profesionales de enfermería dos Unidades de Cuidado Intensivo 2023* [Pontificia Universidad Javeriana].

[https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/66066/Estilo de Liderazgo en los profesionales de enfermería dos Unidades de Cuidado Intensivo 2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/66066/Estilo%20de%20Liderazgo%20en%20los%20profesionales%20de%20enfermer%C3%ADa%20dos%20Unidades%20de%20Cuidado%20Intensivo%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salud, O. M. de la. (2020). *La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería*. OMS. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

Soto Rivera, L. C. (2022). *Gestión Sanitaria y Supervisión en las competencias Laborales del Personal de Enfermería, de un Hospital Público*. Lima. 2021 [Tesis].

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77386>

Usca Valle, D. C. (2021). *Liderazgo y toma de decisiones del personal de enfermería en el servicio hospitalario de una clínica de Guayaquil, 2021* [Universidad César vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67618/Usca_VDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez Porras, P. C. (2022). *Liderazgo Y Gestión Del Cuidado De Enfermería En El Contexto Covid-19 En El Centro Médico Naval Callao, 2020* [Universidad Nacional del Callao]. [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7548/TESIS](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7548/TESIS%20Dr.%20VELASQUEZ%20PORRAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[%20Dr.%20VELASQUEZ PORRAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7548/TESIS%20Dr.%20VELASQUEZ%20PORRAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Verdugo Pacheco, G. (2024). *Liderazgo clínico y calidad de atención del personal de enfermería de un hospital público* [Universidad Autónoma de Nuevo León].

<http://eprints.uanl.mx/27716/1/1080312947.pdf>

Yauri Albino, R. M. (2023). *Estilo de liderazgo y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Junín, 2023* [Universidad Nacional del Centro del Perú].
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/11441/T010_72013431_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Apéndices

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1

Cuestionario sobre liderazgo dirigido a enfermeras

Datos generales:

Sexo: Masculino (), Femenino ()

Tiempo de servicio _____

Datos específicos:

Este cuestionario incluye 30 preguntas. Por favor, para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X. debe responder todas las preguntas.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

Dimensiones	0	1	2	3	4	observación
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL						
1 ¿Se siente orgulloso de sus actuales líderes?						
2 ¿Cuentan con su respeto los líderes del personal de enfermería?						
3 ¿Tienen plena confianza en los líderes del personal de enfermería?						
4 ¿Confía en la capacidad de sus líderes para superar cualquier obstáculo?						
5 ¿Les dan charlas para motivarlos?						
6 ¿Potencian su motivación de éxito?						
7 ¿Dentro de su grupo de trabajo se tratan de desarrollar nuevas formas que motivan al personal de enfermería?						
8 ¿Tratan de que Ud. Vea los problemas como una oportunidad?						
9 ¿Se le brinda al personal de enfermería, nuevas formas de enfocar los problemas que antes les resultaban desconcertantes ¿						
10 ¿Se impulsa el uso de la inteligencia para superar obstáculos?						
11 ¿Se procura que el personal de enfermería se base en el razonamiento y la evidencia para resolver problemas?						
12 ¿Le piden que fundamente sus opiniones con argumentos sólidos?						
13 ¿Se preocupan de capacitar o ayudar al personal de enfermería que lo necesite?						
14 ¿Se centra especial atención en los casos en los que no se consigue alcanzar las metas esperadas?						
15 ¿Su líder está dispuesto a instruirles o enseñarles siempre que lo necesitan?						
LIDERAZGO TRANSACCIONAL						

16 ¿El líder del grupo le da al personal lo que quiera a cambio de recibir su apoyo?							
17 ¿Cree Ud. Que exista un fuerte acuerdo entre: ¿lo que se espera que haga el personal y lo que pueden obtener del líder, por su esfuerzo?							
18 ¿Se le impulsa a entender que pueden lograr lo que quieran si trabajan conforme a lo pactado con el líder del grupo?							
19 ¿Dentro de su grupo de trabajo tratan de que obtenga lo que desea a cambio de su cooperación?							
20 ¿No se trata de cambiar lo que Ud. Hace mientras las cosas salgan bien?							
21 ¿El líder del personal evita involucrarse en su trabajo?							
22 ¿Evitan intervenir en su trabajo, excepto cuando no se cumplen los objetivos?							
23 ¿Se emplea el dicho:” si funciona, no lo arregles”?							
24 ¿Se permite al personal de enfermería que haga su trabajo como siempre lo ha hecho, y no se considera necesario realizar algún cambio?							
LAISSEZ FAIRE							
25 ¿La presencia del líder tiene efecto en el rendimiento del personal de enfermería							
26 ¿El líder del personal de enfermería no les menciona en donde se encuentra en algunas ocasiones?							
27 ¿El líder del personal evita tomar decisiones?							
28 ¿Es difícil encontrar al líder del personal cuando surge un problema?							
29 ¿El líder del personal evita mencionar como se tiene que hacer las cosas?							
30 ¿Es probable que el líder del personal esté ausente?							

Instrumento 2

Cuestionario sobre la gestión sanitaria dirigido a enfermeras asistenciales

Datos generales:

Sexo: Masculino (), Femenino ()

Tiempo de servicio _____

Datos específicos:

Por favor lea detenidamente cada pregunta y coloque una X o una + en el recuadro que usted crea conveniente.

Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy eficiente
1	2	3	4	5

DIMENSIONES / ITEMS	1	2	3	4	5	observaciones
PLANIFICACIÓN						
1. ¿Cómo considera la difusión de la misión a los colaboradores?						
2. ¿Cómo considera la formulación de los cronogramas de actividades, siendo elemento de los planes de trabajo en los servicios asistenciales y/o administrativos?						
3. ¿Considera que la misión institucional contempla el desarrollo de la institución dentro de la Ley N 26842-Ley general de salud?						
4. ¿Cómo considera la ejecución de acciones integrales para la salud de la persona y la familia de la comunidad?						
5. ¿De qué forma considera que la gestión prioriza los estratos de pobreza y extrema pobreza en la prevención, recuperación y rehabilitación de la población de Callao?						
6. ¿Cómo considera el desarrollo de los procesos de adquisición para los servicios institucionales?						
7. ¿Cómo califica la planificación de los objetivos estratégicos de la gestión sanitaria?						
8. ¿Cómo considera que están definidos los planes de trabajo en los servicios asistenciales y/o administrativos?						
ORGANIZACIÓN						
9. La cultura organizacional se basa en valores y actitudes hacia la satisfacción del usuario, ¿Como la considera?						
10. ¿Cómo considera la determinación del espacio físico de los servicios asistenciales y/o administrativos en donde labora?						
11. ¿Cómo califica la disponibilidad de los equipos e insumos necesarios en los servicios asistenciales y/o administrativos?						
12. ¿Considera que el organigrama del Hospital es?:						
13. ¿Cómo considera la organización institucional, en base a delegación de funciones para las acciones concretas por parte de los directivos?						
14. ¿Cómo considera la toma de decisiones de los funcionarios?						
15. ¿Cómo califica a la unidad de mando de los servicios asistenciales y/o administrativos?						
DIRECCIÓN						

16. ¿De qué manera califica la asignación de sus labores y tareas?						
17. ¿Cómo considera Usted la iniciativa del personal como parte de la asignación de tareas?						
18. ¿Cómo considera la gestión de la dirección en el reconocimiento de logros y compromiso?						
19. ¿Cómo considera Usted la distribución de tareas en los distintos servicios del Hospital?						
20. ¿Cómo considera el trabajo en equipo dentro de su servicio asistencial y/o administrativo?						
21. ¿Cómo considera la coordinación con su jefe directo?						
22. ¿Cómo considera la eficiencia y eficacia en su servicio asistencial y/o administrativo?						
CONTROL						
23. ¿Cómo considera el Control preventivo a los procesos, prácticas e instrumentos del hospital?						
24. ¿Cómo considera el monitoreo que realiza su jefe directo al cumplimiento de sus labores?						
25. ¿Cómo considera el control de los informes resultantes de sus acciones en los servicios asistenciales y/o administrativos?						
26. ¿Cómo considera usted los actos y operaciones del hospital en base a los lineamientos del plan anual?						
27. ¿Cómo califica la evaluación de la jefatura sobre el grado de satisfacción de los usuarios por los servicios brindados?						
28. ¿Cómo califica la evaluación de su desempeño por el órgano de control institucional?						

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Validez de los instrumentos de recolección de datos por jueces expertos:
análisis de concordancia entre jueces

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad predecir la relación entre gestión y liderazgo de los enfermeros que laboran en el servicio de medicina de un Hospital Nacional del Callao, el mismo que será aplicado en las enfermeras del servicio de medicina, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación del cuestionario titulado "Liderazgo y Gestión Sanitaria en Enfermeras del Servicio de Medicina de un Establecimiento de Salud Nacional, Callao, 2024"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

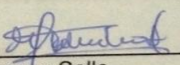
Juez N°: 01

Fecha actual: 2-2-2024

Nombres y Apellidos de Juez: Margarita Tolentino Arangure

Institución donde labora: HOAC

Años de experiencia profesional o científica: 25 años


Firma y Sello
M^g MARGARITA TOLENTINO ARANGURE
ENF. JEFE DE SERVICIO
CEP. 29531 MAT. 269

Instrumento para la validez de contenido

(JUICIO DE EXPERTOS)

JUEZ 1: Margarita Tolentino Aranguren		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
L	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
I	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
D	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
E	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
R	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
A	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
Z	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
G	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
G	II-1	1	1	1	1
	II-2	1	1	1	1
E	II-3	1	1	1	1
	II-4	1	1	1	1
S	II-5	1	1	1	1
	II-6	1	1	1	1
T	II-7	1	1	1	1
	II-8	1	1	1	1
I	II-9	1	1	1	1
O	II-10	1	1	1	1
	II-11	1	1	1	1
N	II-12	1	1	1	1

S	II-13	1	1	1	1
	II-14	1	1	1	1
A	II-15	1	1	1	1
	II-16	1	1	1	1
N	II-17	1	1	1	1
	II-18	1	1	1	1
I	II-19	1	1	1	1
	II-20	1	1	1	1
T	II-21	1	1	1	1
	II-22	1	1	1	1
A	II-23	1	1	1	1
	II-24	1	1	1	1
R	II-25	1	1	1	1
	II-26	1	1	1	1
I	II-27	1	1	1	1
	II-28	1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad predecir la relación entre gestión y liderazgo de los enfermeros que laboran en el servicio de medicina de un Hospital Nacional del Callao, el mismo que será aplicado en las enfermeras del servicio de medicina, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación del cuestionario titulado "Liderazgo y Gestión Sanitaria en Enfermeras del Servicio de Medicina de un Establecimiento de Salud Nacional, Callao, 2024"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 02

Fecha actual: 02 Febrero 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Payda Mary Tuesta Ríos

Institución donde labora: Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrón"

Años de experiencia profesional o científica: 28 años



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrón"

Mg. Payda Mary Tuesta Ríos
C.E.P. 23385 RE-7449
Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental

Firma y Sello

JUEZ 2: Payda Mary Tuesta Ríos

		Claridad	Congruencia	Contexto	Domini o del constructo
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
L	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
I	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
D	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
E	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
R	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
A	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
Z	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
G	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
O	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
G	II-1	1	1	1	1
	II-2	1	1	1	1
E	II-3	1	1	1	1
	II-4	1	1	1	1
S	II-5	1	1	1	1
	II-6	1	1	1	1
T	II-7	1	1	1	1
	II-8	1	1	1	1
I	II-9	1	1	1	1
	II-10	1	1	1	1
O	II-11	1	1	1	1
	II-12	1	1	1	1
N					

S	II-13	1	1	1	1
	II-14	1	1	1	1
A	II-15	1	1	1	1
	II-16	1	1	1	1
N	II-17	1	1	1	1
	II-18	1	1	1	1
I	II-19	1	1	1	1
	II-20	1	1	1	1
T	II-21	1	1	1	1
	II-22	1	1	1	1
A	II-23	1	1	1	1
	II-24	1	1	1	1
R	II-25	1	1	1	1
	II-26	1	1	1	1
I	II-27	1	1	1	1
	II-28	1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad predecir la relación entre gestión y liderazgo de los enfermeros que laboran en el servicio de medicina de un Hospital Nacional del Callao, el mismo que será aplicado en las enfermeras del servicio de medicina, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación del cuestionario titulado "Liderazgo y Gestión Sanitaria en Enfermeras del Servicio de Medicina de un Establecimiento de Salud Nacional, Callao, 2024"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 02 FEBRERO DEL 2024

Nombres y Apellidos de Juez: MERLITA TANCHIVA PINOIRO

Institución donde labora: HOSP. NAC. JUAN P. A. CARRÓN - CALLAO

Años de experiencia profesional o científica: 42 años

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO
Hospital Nacional "Don José Alcides Carrón"

Firma y Sello
E.O. 0022-REG-172040

JUEZ 3: Merlita Tanchiva Piñeiro

	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
	I-1	1	1	1
	I-2	1	1	1
	I-3	1	1	1
	I-4	1	1	1
	I-5	1	1	1
	I-6	1	1	1
	I-7	1	1	1
L	I-8	1	1	1
	I-9	1	1	1
I	I-10	1	1	1
	I-11	1	1	1
D	I-12	1	1	1
	I-13	1	1	1
E	I-14	1	1	1
	I-15	1	1	1
R	I-16	1	1	1
	I-17	1	1	1
A	I-18	1	1	1
	I-19	1	1	1
Z	I-20	1	1	1
	I-21	1	1	1
G	I-22	1	1	1
	I-23	1	1	1
O	I-24	1	1	1
	I-25	1	1	1
	I-26	1	1	1
	I-27	1	1	1
	I-28	1	1	1
	I-29	1	1	1
	I-30	1	1	1
G	II-1	1	1	1
	II-2	1	1	1
E	II-3	1	1	1
	II-4	1	1	1
S	II-5	1	1	1
	II-6	1	1	1
T	II-7	1	1	1
	II-8	1	1	1
I	II-9	1	1	1
	II-10	1	1	1
O	II-11	1	1	1
N	I-12	1	1	1
	II-13	1	1	1
S	II-14	1	1	1
	II-15	1	1	1
A	II-16	1	1	1

N	II-17	1	1	1	1
	II-18	1	1	1	1
I	II-19	1	1	1	1
T	II-20	1	1	1	1
	II-21	1	1	1	1
A	II-22	1	1	1	1
	II-23	1	1	1	1
R	II-24	1	1	1	1
	II-25	1	1	1	1
I	II-26	1	1	1	1
	II-27	1	1	1	1
A	II-28	1	1	1	1

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad predecir la relación entre gestión y liderazgo de los enfermeros que laboran en el servicio de medicina de un Hospital Nacional del Callao, el mismo que será aplicado en las enfermeras del servicio de medicina, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación del cuestionario titulado "Liderazgo y Gestión Sanitaria en Enfermeras del Servicio de Medicina de un Establecimiento de Salud Nacional, Callao, 2024"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

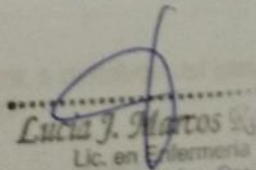
Juez N°: 4

Fecha actual: 02.02.24

Nombres y Apellidos de Juez: LUCIA MARCOS REYNA

Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL "DANIEL A. CARRIÓN"

Años de experiencia profesional o científica: 25 años de servicio


Lucia J. Marcos Reyna
Lic. en Enfermería
Esp. Geriátrica y Gerontología
C.E.P.

Firma y Sello

JUEZ 4: Lucia Jasmín Marcos Reyna					
		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
L	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
I	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
D	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
E	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
R	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
A	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
Z	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
G	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
O	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
G	II-1	1	1	1	1
	II-2	1	1	1	1
E	II-3	1	1	1	1
	II-4	1	1	1	1
S	II-5	1	1	1	1
	II-6	1	1	1	1
T	II-7	1	1	1	1
	II-8	1	1	1	1
I	II-9	1	1	1	1
	II-10	1	1	1	1
O	II-11	1	1	1	1
	II-12	1	1	1	1
N	II-13	1	1	1	1
	II-14	1	1	1	1

S	II-15	1	1	1	1
	II-16	1	1	1	1
A	II-17	1	1	1	1
	II-18	1	1	1	1
N	II-19	1	1	1	1
	II-20	1	1	1	1
I	II-21	1	1	1	1
	II-22	1	1	1	1
T	II-23	1	1	1	1
	II-24	1	1	1	1
A	II-25	1	1	1	1
	II-26	1	1	1	1
R	II-27	1	1	1	1
	II-28	1	1	1	1
I					
A					

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad predecir la relación entre gestión y liderazgo de los enfermeros que laboran en el servicio de medicina de un Hospital Nacional del Callao, el mismo que será aplicado en las enfermeras del servicio de medicina, quienes constituyen la muestra en estudio, de la validación del cuestionario titulado "Liderazgo y Gestión Sanitaria en Enfermeras del Servicio de Medicina de un Establecimiento de Salud Nacional, Callao, 2024"

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 5

Fecha actual: 02 de febrero 2024

Nombres y Apellidos de Juez: Anabel Roxana Aguayo Cabene

Institución donde labora: Hospital Nacional Dorval Alcide Comán

Años de experiencia profesional o científica: 26


Dra. Anabel R. Aguayo C.
Enfermera Especialista
CIP 20384EE 04708E 87

Firma y Sello

JUEZ 5: Anabel Roxana Aguayo Cabana

		Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio del constructo
	I-1	1	1	1	1
	I-2	1	1	1	1
	I-3	1	1	1	1
	I-4	1	1	1	1
	I-5	1	1	1	1
	I-6	1	1	1	1
	I-7	1	1	1	1
L	I-8	1	1	1	1
	I-9	1	1	1	1
I	I-10	1	1	1	1
	I-11	1	1	1	1
D	I-12	1	1	1	1
	I-13	1	1	1	1
E	I-14	1	1	1	1
	I-15	1	1	1	1
R	I-16	1	1	1	1
	I-17	1	1	1	1
A	I-18	1	1	1	1
	I-19	1	1	1	1
Z	I-20	1	1	1	1
	I-21	1	1	1	1
G	I-22	1	1	1	1
	I-23	1	1	1	1
	I-24	1	1	1	1
	I-25	1	1	1	1
	I-26	1	1	1	1
	I-27	1	1	1	1
	I-28	1	1	1	1
	I-29	1	1	1	1
	I-30	1	1	1	1
G	II-1	1	1	1	1
	II-2	1	1	1	1
E	II-3	1	1	1	1
	II-4	1	1	1	1
S	II-5	1	1	1	1
	II-6	1	1	1	1
T	II-7	1	1	1	1
	II-8	1	1	1	1
I	II-9	1	1	1	1
	II-10	1	1	1	1
O	II-11	1	1	1	1
	II-12	1	1	1	1
N	II-13	1	1	1	1

S	II-14	1	1	1	1
	II-15	1	1	1	1
A	II-16	1	1	1	1
	II-17	1	1	1	1
N	II-18	1	1	1	1
	II-19	1	1	1	1
I	II-20	1	1	1	1
	II-21	1	1	1	1
T	II-22	1	1	1	1
	II-23	1	1	1	1
A	II-24	1	1	1	1
	II-25	1	1	1	1
R	II-26	1	1	1	1
	II-27	1	1	1	1
I	II-28	1	1	1	1
A					

Validez del instrumento Liderazgo

		J1	J2	J3	J4	J5	S	N	C-1	V	V de AIKEN
p1	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p2	claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p3	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p4	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p5	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p6	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p7	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p8	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p9	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p10	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p11	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p12	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1

p27	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
p28	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
p29	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
p30	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
RESULTADO de V de AIKEN = 1											

Según la tabla presenta al instrumento que mide el Liderazgo en Enfermería, tenemos un resultado de V de Aiken de 1; por lo que se determina que dicho instrumento es válido estadísticamente.

Validez del cuestionario de gestión sanitaria

		J1	J2	J3	J4	J5	S	N	C-1	V	V de AIKEN
p1	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p2	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p3	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p4	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p5	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p6	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p7	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p8	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p9	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p10	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p11	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p12	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1
p13	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1	
	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1	1

	Claridad	1	1	1	1	1	5	5	1	1
	Congruencia	1	1	1	1	1	5	5	1	1
	Contexto	1	1	1	1	1	5	5	1	1
p28	Dominio del constructo	1	1	1	1	1	5	5	1	1
RESULTADO de V de AIKEN = 1										

Según la tabla representa al instrumento de gestión sanitaria de enfermeras en un establecimiento de salud nacional; tenemos un resultado de V de Aiken de 1; por lo que se determina que dicho instrumento es válido estadísticamente.

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Variable liderazgo

N	D1 Liderazgo transformacional															D2 Liderazgo transaccional							D3 Laissez faire				Global Variable 1				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	63
2	3	4	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	74
3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	38	
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	30
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
8	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	3	2	3	2	3	2	30	
9	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	67
10	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	64
11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	58
12	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	0	2	3	3	3	1	2	2	2	3	3	3	1	1	1	69
13	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	50
14	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	0	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	49
15	1	1	2	2	0	0	1	0	0	1	1	2	1	1	1	0	0	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
17	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	2	1	2	2	2	89
18	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	77
19	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	64
20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	64
21	1	4	1	1	0	0	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	2	46
22	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	2	2	3	0	3	32
23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	52
25	1	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	74
26	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	0	3	3	3	2	3	3	0	72
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	99
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	91
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	99
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	43

Alfa de Cronbach para la variable liderazgo

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right] = 0.838$$

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Variable gestión sanitaria

N	D1 Planificación								D2 Organización								D3 Dirección								D4 Control								Global Variable 2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28					
1	4	3	4	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	87					
2	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	1	74				
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	74					
4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	69				
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28				
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28				
7	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81				
8	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	81				
9	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	73				
10	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	75				
11	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	73				
12	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	77				
13	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	70				
14	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	84				
15	1	3	2	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	3	2	2	2	54				
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56				
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84				
18	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	90				
19	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80				
20	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81				
21	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	45				
22	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	46			
23	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	113				
24	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	74				
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	89				
26	3	4	4	2	3	4	3	5	4	3	1	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	91				
27	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	80				
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98				
29	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115				
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69				

Alfa de Cronbach para la variable Gestión Sanitaria.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right] = 0.848$$

RANGO		CONFIABILIDAD
0.53 a menos		Confiabilidad nula
0.54 a 0.59		Confiabilidad baja
0.60 a 0.65		Confiable
0.66 a 0.71		Muy confiable
0.72 a 0.99		Excelente confiabilidad
1		Confiabilidad perfecta

Apéndice D: Consentimiento informado

Universidad Peruana Unión
Escuela de Posgrado
UPG de Ciencias de la Salud

Tema de Investigación: “Liderazgo y Gestión Sanitaria en Enfermeras del Servicio de Medicina de un Establecimiento de Salud Nacional Callao, 2025.”

Mi nombre es Gladys Yolanda Cruz Lucero y Dina Lino Concepción, estudiante de la segunda especialidad de enfermería en administración y gestión en la Universidad Peruana Unión. El objetivo de este estudio es determinar cuál es la relación entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del Callao. El presente estudio será importante para conocer la relación entre liderazgo y gestión sanitaria en un establecimiento de salud. La información otorgada a través de la encuesta será de carácter confidencial y se utilizarán sólo para fines del estudio. Su participación es voluntaria, se me ha comunicado que mi participación en el estudio es completamente voluntaria y que tengo el derecho de retirar mi consentimiento en cualquier punto antes que el informe esté finalizado, sin ningún tipo de penalización. Lo mismo se aplica por mi negativa inicial a la participación en este proyecto. Habiendo leído detenidamente el consentimiento y he escuchado las explicaciones orales del investigador, firmo voluntariamente el presente documento

Nombre y apellido: _____

DNI: _____ Fecha: _____

Firma: _____

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: “Liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional Callao, 2025”

Problema	Objetivos	VARIABLES	Hipótesis	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha: Existe relación entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025</p> <p>Ho: No existe relación entre liderazgo y gestión sanitaria en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025.</p>	<p>Enfoque de Tipo: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Tipo: Cuantitativo</p> <p>Corte: Transversal</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y planificación en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y organización en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y dirección en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo y control en enfermeras del servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional callao, 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y Planificación, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao 2025.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y Organización, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao 2025.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y dirección, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.</p> <p>Determinar la relación entre liderazgo y control, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025</p>	<p>Variable 2</p> <p>Gestión Sanitaria</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Ha: Existe relación entre liderazgo y Planificación, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.</p> <p>Ha: Existe relación entre liderazgo y Organización, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.</p> <p>Ha: Existe relación entre liderazgo y Dirección de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.</p> <p>Ha: Existe relación entre liderazgo y Control de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.</p> <p>Ho: No existe relación entre liderazgo y Planificación, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.</p> <p>Ho: No existe relación entre liderazgo y Organización, de enfermeras que laboran en el servicio de medicina de un establecimiento de salud nacional del callao, 2025.</p>	<p>Población: 44 Profesionales de enfermería</p> <p>Muestra: 30 profesionales de enfermería</p> <p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

