



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Implicancia del liderazgo en la gestión del personal de enfermería  
en un centro de aislamiento de COVID 19, Lima, 2022**

**AUTORA:**

Huarcaya Rojas, Leila Marlene (orcid.org/0000-0003-1051-9503)

**ASESORA:**

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (orcid.org/0000-0003-2373-1300)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis hijos: Adriana, Andre y Sophie, para demostrarles que nada es imposible, si realmente deseas conseguir tu objetivo, y así, ellos puedan perseguir sus metas sin poner barreras en cumplir lo que ellos deseen.

## **Agradecimiento**

A mi asesora, Angela Oscanoa, por demostrar su compromiso desde el primer momento que iniciamos el ciclo, el entusiasmo en cada asesoría y la confianza en que lograríamos el objetivo tan anhelado.

## Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	28

VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	34

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Recursos y presupuestos	21
Tabla 2 Matriz de consistencia	28
Tabla 3 Operacionalización de variables	30

## Índice de figura

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño	14

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo demostrar la implicancia que tiene el liderazgo en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento de Covid 19 de Lima, 2022. El tipo de investigación fue básica, de un enfoque cuantitativo y de diseño correlacional, para ello se obtuvo una muestra de 50 personal de enfermería. En el desarrollo de esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario fue el instrumento que se aplicó. Se efectivizó la prueba de normalidad por Kolmogorov – Smimov, donde el nivel de significancia resultó 0.00, es decir, que no se cumple el criterio de normalidad se aplicó la estadística no paramétrica y se utilizó la prueba de rho de Spearman, se demostró que existe correlación significativa entre las variables de liderazgo y gestión del personal de enfermería, puesto que, la significancia resultó  $0,00 < 0,05$ . Con respecto a la variable de liderazgo, el 92.0% perciben un nivel eficiente, el 8.0% un nivel regular y un 0.0% un nivel deficiente, y en la variable de gestión del personal de enfermería, el 94.0% percibe un nivel eficiente, el 6.0 % un nivel regular y un 0.0% en el nivel deficiente.

*Palabras claves: Implicancia, liderazgo, gestión, enfermería, Covid 19.*



## ABSTRACT

The objective of this study was to demonstrate the implication that leadership has in the management of nursing staff in a Covid 19 isolation center in Lima, 2022. The type of research was basic, with a quantitative approach and correlational design, to For this, a sample of 50 nursing staff was obtained. In the development of this research, the survey technique was used and the questionnaire was the instrument that was applied. The normality test was carried out by Kolmogorov - Smirnov, where the level of significance was 0.00, that is, the normality criterion was not met, non-parametric statistics were applied and the Spearman's rho test was used, it was shown that there is significant correlation between the leadership and management variables of the nursing staff, since the significance was  $0.00 < 0.05$ . Regarding the leadership variable, 92.0% perceive an efficient level, 8.0% a regular level and 0.0% a deficient level, and in the nursing staff management variable, 94.0% perceive an efficient level, 6.0% a regular level and 0.0% a deficient level.

*Keywords: Implication, leadership, management, nursing covid 19.*

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de Covid 19 es una de las mayores dificultades que ha tenido que afrontar el personal de salud a nivel mundial, debido al estrés laboral, riesgo al contagio y las carencias materiales y humanas , provocó signos de estragos en su salud mental “ (Ricci & Ruiz, 2020), frente a la pandemia que se vivió, se generó una serie de estrategias para fortalecer el sistema de salud, para esto se requirió de profesionales con actitudes de liderazgo y así se logró los objetivos trazados incluyendo la satisfacción del equipo de salud, en este caso del grupo de enfermería.

Martínez et al. (2020) dice que a nivel internacional fue un inmenso reto en el sector salud, especialmente en enfermería, el poder gestionar una pandemia como la del Covid-19 a todo nivel, como adquisición de insumos médicos, provisión de personal para lo cual no estaba preparado ni existía un plan de emergencia en el Hospital Clínic de Barcelona.

Es notorio que a nivel mundial todos los hospitales estuvieron sobrecargados y con escasez del recurso humano, equipo de protección personal, inmobiliarios, equipos médicos entre otros, convirtiéndose en un gran desafío para los sistemas de salud pública, y quedando a cargo de la administración de ello el personal de enfermería, así nos refiere (Loyola et al., 2021),

Tripodoro et al. (2021) detalló que en Latinoamérica, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador y Perú son los países en presentar más fallecidos, según las estadísticas de la universidad John Hopkins, entre los factores identificados para dicho resultado se tiene la incapacidad de los sistemas sanitarios, por ello es vital que los que lideran un equipo de salud, contribuyan con un correcto liderazgo y de alguna manera se consiga la motivación del personal de salud para afrontar tal deficiencia.

Abad (2020), la directora corporativa de enfermería de la red salud en Chile, dice que esta etapa de pandemia nos a servido para darnos cuenta lo importante que es contar con enfermeras líderes en la gestión, y que frente a esta crisis se tienen que cambiar los estilos de liderazgo con el fin de adaptarnos a nuevas situaciones, por

otro lado se reconoce que la figura del líder en el servicio de enfermería fue esencial en todo momento, así lo manifiestan (Lascano et al., 2020).

En Perú, refiere Zea (2021) que el estrés sobrellevado por la pandemia en los profesionales de la salud han generado un gran impacto en su salud, ya sea por el ambiente de trabajo y el vínculo que generan con el paciente. Watson (2020) resume en su artículo que la etapa de pandemia que hemos pasando, debemos de verlo como una invitación para que el liderazgo de enfermería pueda trazarse como meta una nueva conciencia, para obtener un liderazgo, uno que sea visionario, siempre enfocado en la humanización, sanación, salud y supervivencia.

En Lima, el centro de aislamiento, fue fundado para alojar a más de ochocientas treinta personas diagnosticadas con COVID-19, son doscientos sesenta profesionales de la salud, entre médicos, enfermeras y técnicos que laboran en este centro, así lo informa Essalud (2020) ,el estilo de liderazgo utilizado por jefatura de enfermería en la primera ola del Covid 19, afectó en las actividades realizadas por el personal, tanto en enfermeras como técnicos, existió inasistencias consecutivas, desacato a indicaciones, poco compromiso en la atención a los pacientes, falta de empatía con los pacientes y compañeros de trabajo, teniendo como consecuencia una mala calidadde atención y existencia de un equipo de trabajo desorganizado, es por esto que se formuló como problema general ¿Cuál es la implicancia del liderazgo en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento de Covid 19, Lima, 2022? y como problemas específicos se planteó: ¿Cómo influye el liderazgo en la motivación en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19,Lima,2022?,¿Cómo influye el liderazgo en el clima laboral en la gestión de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19,Lima,2022? y ¿Cómo influye el liderazgo en la calidad de servicio que brinda la gestión de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022?.

La investigación se justificó de forma teórica, debido a que se obtuvo resultados específicos, de como implica el liderazgo, en la gestión del personal de enfermería garantizando un buen clima laboral, cumplir objetivos institucionales y poder dar una atención de calidad a los pacientes. De la misma forma, en la justificación metodológica, la investigación dio conclusiones que van a permitir poner mayor énfasis

en aplicar un liderazgo óptimo para una buena gestión del personal de enfermería, de esta forma poder establecer cambios y mejorar las debilidades existentes en la institución, y esto gracias a que los instrumentos cumplieron con la validez y confiabilidad, para ser referente a próximas investigaciones. En la justificación social, está direccionado a beneficiar al personal de enfermería y consecuentemente a los pacientes, puesto que con los hallazgos que se obtuvo se podrán instaurar estrategias para mejorar el liderazgo en los gestores de enfermería.

El objetivo general fue determinar la implicancia que tiene el liderazgo en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022 y los objetivos específicos fueron: Determinar la influencia del liderazgo en la motivación de la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima,2022, determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral en la gestión del personal de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19, Lima,2022 y determinar la influencia del liderazgo en la calidad de servicio que brinda la gestión del personal de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19,Lima,2022.

La hipótesis general que se planteó fue la implicancia del liderazgo es determinante en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022, y las hipótesis específicas fueron : La implicancia del liderazgo en la motivación es significativa en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima,2022, la implicancia del liderazgo en el clima laboral es determinante en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022 y existe implicancia del liderazgo en la calidad de servicio que brinda la gestión del personal de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Para este estudio de investigación se citó una serie de investigaciones tanto internacionales como nacionales.

En antecedentes internacionales se mencionó a Dias-Silveira et al. (2020) quien en su investigación “Gerenciamento da equipe de enfermagem: fatores associados á satisfação do trabalho”, su objetivo fue encontrar la importancia que existe en el personal de enfermería con respecto a los factores que conlleva la gestión en ésta, para ello aplicó un estudio descriptivo y transversal, contando con una población de 239 quienes fueron entre técnicos y licenciados de enfermería del Hospital en Río de Janeiro, obteniendo como resultado, la equidad en las prioridades que debe tener en las distintas gestiones para lograr un reconocimiento en la labor del personal y transmitir el gusto de lo que se hace, mediante la gestión y liderazgo.

Lascano et al.(2022) quien en su investigación “Liderazgo de enfermería en tiempos de Covid 19: una remisión sistemática”, tuvo como fin analizar el liderazgo que se maneja en la profesión de enfermería en los tiempos de Covid 19, para ello empleó y diseñó una metodología de revisión sistemática de la literatura a través de la elección de artículos académicos con el método PRISMA, obteniendo como resultado: la selección de 10 publicaciones resaltando las palabras clave de búsqueda y criterios de inclusión y exclusión que han sido consideradas para su selección, llegando a la conclusión que la pandemia puso en evidencia la labor de liderazgo en el personal de enfermería realizando frente a los diferentes retos entre ellos la escasez de recursos tanto materiales como humano, así como también la aplicación de protocolos , realizando procedimientos y políticas, obteniendo como resultado: la evidencia la gran capacidad que tiene este grupo ocupacional y el aporte que da en el servicio de salud para afrontar tales escenarios, en conclusión, se puede afirmar que dicha investigación da soporte a la importancia de instruirnos en un buen liderazgo para trabajar en equipo y así lograr con los objetivos que se plantea la organización para la cual laboramos a pesar de los grandes retos que este nos plantee ya sea por iniciativa propia o por el entorno social que amerite.

Mendes et al. (2021) en su investigación "The professional autonomy of nursing in pandemic times", tuvo como objetivo reflexionar sobre el desempeño de la autonomía de la profesión de enfermería en el tiempo de la pandemia, para ello aplicó una metodología de tipo reflexiva teórica a ojos de la sociología propuesta por Elliot Freidson, llegando a la conclusión que a pesar de las dificultades del día a día en esta área de salud, podrá afrontar retos más altos como el de la pandemia, obteniendo como resultado: la demostración de autonomía profesional que a través del liderazgo desarrollaron una labor elogiada, por ello dicha investigación tiene su aporte para resaltar la importancia reflexiva en intensificar que los profesionales de enfermería pongan en práctica su autonomía profesional, liderando y así seguir obteniendo ese reconocimiento que tanta falta hace ante tal valerosa entrega en su trabajo frente a la pandemia.

Pacheco(2021) en su investigación: "Cuidado al personal de enfermería desde la perspectiva del supervisor en el contexto hospitalario", refirió que su objetivo de estudio es poder rescatar la importancia de la relación que tiene el equipo de enfermería con su supervisor en el área de trabajo, la motivación de este estudio es porque se percibe una mala interacción entre el personal asistencial y el supervisor, mostrando arbitrariedad frente a problemas que suscitan, no se respeta jerarquización y no hay reconocimiento de la labor que se realiza, la metodología que se realizó fue un estudio exploratorio cualitativo, resultando : que el cuidado que entrega el equipo de enfermería está dirigido únicamente a los pacientes mas no se considera el cuidado que debe haber entre el personal asistencial y el supervisor, rescatando la importancia del estilo de liderazgo ,la inteligencia emocional, capacitación en el puesto ,habilidades que permitan desarrollar una comunicación efectiva entre el supervisor y el personal asistencial.

Medina (2021) en su investigación mencionó al liderazgo de enfermería en contexto de pandemia de Covid -19., resaltando la consideración de los profesionales de enfermería por la atención de primera línea que realizan, conllevando a liderar e

instaurar de la mejor manera los recursos materiales y humano de tal forma aportar con una atención óptima frente al suceso de crisis sanitaria que traspasó el país, su objetivo es indagar el liderazgo de enfermería en contexto de pandemia de covid -19, su metodología utilizada es aplicada siendo una Investigación cualitativa, con un enfoque fenomenológico, la cual fue puesta en práctica a través de un diálogo a 4 informantes claves del Centro de Salud Materno Infantil “Francisco Jacome”, ubicado en la provincia del Guayas, obteniendo como resultados 4 condiciones; tenemos: al liderazgo de enfermería, emergencia sanitaria por covid-19, importancia de los profesionales de Enfermería en la pandemia y concordancia del liderazgo de enfermería con la teoría del cuidado, éstos van direccionados a la observación, meditación y las habilidades que como enfermeras(os) se cimienta dicha profesión, se concluyó que los profesionales de enfermería lideraron de manera efectiva las atenciones al paciente, a pesar de los apuros que se mostraron en su día a día de labor, teniendo conocimiento que en el lapso de la pandemia por covid-19 en su país, el liderazgo del personal de enfermería ha sido un punto clave para el progreso de procesos asistenciales, administrativo, formativo e investigativo.

Dentro de las investigaciones nacionales se citó a: Alegre(2021) en su investigación sobre el tipo de liderazgo y condición al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19, tuvo como fin, fijar la correspondencia entre el estilo de liderazgo y la condición hacia el cambio organizacional en estos tiempos de pandemia, esta investigación se realiza debido a que en estos tiempos donde el sistema sanitario exige cambios para responder a la pandemia que vivimos, se requiere de personal profesional de salud con habilidades de liderazgo , con capacidad adaptativa a cambios y con resolución a problemas que necesita esta etapa frente a amenazadoras situaciones que vive la salud pública, la metodología aplicada en este estudio fue descriptivo correlacional de tipo cuantitativo, donde se tuvo en cuenta una muestra de 215 profesionales de la salud en la primera línea, a quienes se le aplicó una encuesta para cada de variable, para estilos de liderazgo, consideró el transaccional, transformacional, correctivo y pasivo - evitador y actitudes ante el cambio organizacional, considerándose aceptación, temor y cinismo, donde resultó

que la muestra se traduce en presentar un nivel moderado de aceptación y un nivel moderado de resistencia a los cambios organizacionales.

Oscoco et al. (2017) en su trabajo de investigación titulado: "Liderazgo de la enfermera supervisora en la motivación del personal de atención directa en un Hospital de Segundo Nivel en Ica, Perú" refirió que en esta investigación tiene como objetivo definir el tipo de liderazgo que ejercen las supervisoras y como llega a persuadir el nivel de motivación del personal de enfermería asistencial, para evidenciar ello la metodología que desarrolló fue investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, explicativa y transversal, obteniendo como muestra 72 participantes, las cuales resultaron sentirse motivadas tanto intrínseca como extrínsecamente, reconociendo la labor de liderazgo que tienen las supervisoras, puesto que constantemente realizan reuniones con su personal para brindar información o solicitar opiniones a su personal que son consideradas, por tanto el resultado fue positivo, demostrando que si es primordial el buen liderazgo para obtener una motivación en el personal asistencial.

Gomez (2021) en su investigación: "Liderazgo y Cultura organizacional del profesional de enfermería del Hospital III Es salud Chimbote durante la pandemia Covid – 19", su objetivo fue fijar la concordancia entre el liderazgo y la cultura organizacional del personal de enfermería, ésta investigación aplicó una metodología de enfoque transversal, correlacional y no experimental, su muestra fue de 50 personal de enfermería, alcanzó como resultado la relación en nivel medio entre liderazgo y cultura organizacional .

Corrales( 2021) en su investigación que se titula: "Los estilos de liderazgo más eficientes en la gestión de enfermería beneficia tanto al personal de enfermería como a los pacientes", tuvo como fin: establecer la afinidad entre el tipo de liderazgo y la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19, la metodología aplicada fue básica, con un diseño no experimental y de corte transversal correlacional, su población estuvo conformada de 76 profesionales de enfermería, eligiéndose una muestra de 50 utilizando los criterios de selección, obteniendo como resultado que el estilo de



liderazgo fue de nivel medio en el 50% del personal y el 50% del equipo de enfermería tuvieron satisfacción laboral de nivel medio también, aplicándose con ese mismo resultado a las dimensiones de cada variable, por lo tanto, se determinó que hay una relación positiva moderada entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral en tiempos de COVID-19 percibida por el personal de enfermería.

Chavez (2021) en su investigación: "Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durante la pandemia Covid-19. Hospital Regional Docente Cajamarca", con el fin de afrontar el liderazgo como un instrumento de gestión poderosa en etapas críticas y la responsabilidad organizacional para adquirir la meta, se diseñó estipular la concordancia que existe en la relación de los modelos de liderazgo y responsabilidad organizacional del colaborador en el hospital mencionado, en la pandemia COVID-19, por ello, la metodología que se realizó fue no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, la cual constó de 136 profesionales de salud, como consecuencia se manifiestan acerca del estilo de liderazgo sobresaliente en los trabajadores es el estilo transformacional, seguido del estilo transaccional y, por último, el Liderazgo Laissez faire , con relación al responsabilidad organizacional, se halló que los colaboradores que cuentan con un buen nivel de compromiso, preponderando especialmente el deber de tipo afectivo . Se concluyó que existe correspondencia demostrativa en los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del colaborador en la pandemia COVID-19 .

Mego (2021) refirió en su estudio sobre el " Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de Covid-19 en el servicio de admisión del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo", su objetivo fue descubrir la concordancia que existe en la relación del liderazgo y el clima organizacional, la metodología que utilizó fue no experimental, descriptivo junto con un diseño correlacional, la población del presente estudio estuvo atendida por 30 trabajadores de salud, en los resultados se obtuvieron que hubo un nivel de liderazgo promedio en el 56,67% de los trabajadores, y con respecto al nivel del nivel de clima organizacional aún está por perfeccionar y la concordancia entre el clima organizacional y el liderazgo es significativa.

En el marco teórico conceptual de la investigación, se han considerado dos variables: liderazgo y gestión de enfermería, por ello para su descripción es necesario sustentar teóricamente cada variable. Con respecto a la variable independiente : liderazgo, Maxwell(2007) nos refirió que los buenos líderes serían aquellos que llegan a conseguir equipos de trabajo donde su rendimiento es superior a lo esperado, por ello enfatiza que si un grupo con habilidades altas no logra conseguir el objetivo planteado, se debe de tomar atención al tipo de liderazgo aplicado, coincide con Correal(2012) que también está de acuerdo que el liderazgo viene a ser la habilidad para poder enfocar a los integrantes de su equipo al logro de los objetivos , para esto el buen líder debe siempre apoyar a su equipo de trabajo, tanto interna como externamente de la organización, convirtiéndose en una guía. Para el psicólogo británico Raymond Cattell, el liderazgo lo describe como aquel que crea una personalidad de equipo diferente a otra si el quien lidera no estuviese presente, ésta es medible según la magnitud de transformaciones efectivas para el buen rendimiento del equipo que forma, descrito por (Chinchilla & Ríos, 2014). Lo define el liderazgo como un proceso donde quien es líder cuenta con la habilidad de influir y encaminar a un grupo de personas con una constante motivación a trabajar enfocados a cumplir con el objetivo de la organización, así lo describe (Putelli, 2015), y por último se considera el concepto de liderazgo de Werther & Davis( 2003) donde concluye que es la habilidad de convencer a otras personas a laborar con entusiasmo para lograr sus objetivos, además nos dice que las acciones de la dirección, así como de la planeación y la organización, no sería tan efectiva si no se considera esta habilidad del liderazgo.

Por otro lado Spring (2021) detalló sobre el liderazgo en enfermería y resalta la importancia que tiene esta habilidad de liderazgo en esta profesión, estas son: incentivar el mercado, crear tratamientos innovadores y planes de atención con el sólo fin de brindar una mejor satisfacción en la atención de los pacientes, es por ello que debería tener las siguientes habilidades: trabajo en equipo, comunicación,

tutoría, aprendices de vida, innovador/ creativo, flexibilidad y dedicación, entonces concluye esta revista, que el liderazgo es importante porque el nivel de habilidad de la enfermera perjudica inmediatamente en la calidad de atención que recibe el paciente.

Para poder considerar acerca de las formas de liderazgo que son aplicadas por los profesionales de enfermería, se detallan diversos planteamientos y teorías que han sido descritas en beneficio a la formación del personal mencionado, por ello se desarrollaran aquellas que son acorde al estudio de investigación para sustentar y aclarar la problemática.

Para Van Dierendonck, autor de la teoría del liderazgo del servicio, refirió que está explícito por la búsqueda de servir y motivación por liderar, junto con las peculiaridades personales y semblantes culturales, tales que las peculiaridades del liderazgo de servicio intervienen en la relación líder – seguidor así como en el ambiente psicológico en lo que respecta a la confianza y legitimidad, aplicándolo en la actitud dirigido al trabajo del seguidor, ocupación propio y ocupación de la organización, el conferir cualidades debe estar reducidamente congruente con la gran variedad de los otros aspectos del liderazgo de servicio, tales como honestidad, independización, humildad y compromiso social, entonces esta teoría de liderazgo de servicio, el líder armoniza su motivación para liderar con el hambre de servir a los demás, entendemos entonces que la motivación del líder es servir y satisfacer las necesidades de los demás, en lugar de dirigir a los seguidores, los inculca, motiva, influye y empodera.

Según Greenleaf, el líder-servidor es “primus inter pares” (primero entre iguales) no utiliza su autoridad para hacer las cosas, sino trata de incitar y tiene el papel de un directivo que conserva la organización en confianza. En este ofrecimiento entonces, los líderes servidores van más allá del auto beneficio y están motivados por algo más transcendental que la necesidad de autoridad, sino la necesidad de servir y esta necesidad es la clave para un buen liderazgo; conduce a un compromiso con el crecimiento de los individuos, la supervivencia de la organización y responsabilidad

hacia la comunidad. El poder se cambia en una contingencia para servir a los demás y, como tal, inclusive puede considerarse un exigencia prior para los líderes servidores, así lo detalla (Villegas, 2019), es importante mencionar que la aplicación de este tipo de liderazgo que está basado en la preocupación principal de aportar al desarrollo de los demás, ha sido puesto en práctica en el Centro del Muchacho Trabajador(CMT), es una institución Jesuita que ha conseguido cambiar el rumbo de vida de millares de personas en Ecuador, así lo describe Cabezas (2016).

Orellana (2019) define a la teoría de liderazgo transformacional como el talento de contribuir de manera positiva en el resultado de la labor que desarrollan el personal que cuenta como equipo de trabajo, logrando de esta forma cumplir con los objetivos trazados. Castillo et al.( 2019) nos manifiesta que la característica marcada de este tipo de personas que desarrollan este tipo de liderazgo transformacional suelen inspirar a su equipo de trabajo ,ya que comparten la misma visión, por este motivo lo considera como el tipo de liderazgo ideal, también refiere que este tipo de personas suele tener ciertas características tales como una motivación inspiradora, un carisma contagiante y una estimulación intelectual, es por ello que esta clase de liderazgo es el ideal para afrontar la organización de enfermería en estos tiempos de pandemia, donde constantemente se requiere de este tipo de estímulo para mantener al personal de enfermería motivado.

Por otro lado, también se considera importante la teoría de liderazgo situacional, en estos tiempos de pandemia, puesto que, como nos manifestó G-talent.net (2019) desde lo planteado por Paul Hersey y Ken Blanchard, que el liderazgo situacional, quien lo ejecuta debe variar su forma de liderar según las condiciones de su medio o de sus colaboradores, es decir debe adaptarse a lo que se le presenta. Canales (2019) nos refiere que este tipo de liderazgo debe ser flexible y dinámico, además nos menciona que se subdivide en cuatro tipos de liderazgo, las cuales desarrollan las acciones de (a) dirigir (b) persuadir (c) participar y (d) delegar, cada una de ellas se ejecutará dependiendo del tipo de colaboradores con que se cuenta.

La segunda variable que se desarrolló es la de: gestión de enfermería, para ello citaremos algunos autores para tener claro la conceptualización teórica. Pérez (2008) describe la gestión como un conglomerado de trámites que se llevan a cabo para poder dar una solución o poder cristalizar proyectos, la gestión según este autor es también la dirección o administración de una organización o de un negocio. Martínez (2022) explicó que su etimología proviene del latín *gestio* que se interpreta como “concluido”, participio del verbo *gerere*, que significa “llevar a cabo” o “hacer”, definiendo gestión como el grupo de acciones que deben de ser realizadas para lograr un objetivo determinado, un concepto más preciso sobre gestión nos define como suerte de acción artística, por lo tanto es creativa, teniendo en cuenta que no debe ser repetitiva, su gestación de procesos colectivos, está relacionado con otros, así lo menciona (Huerdo, 2010).

Para conceptualizar la gestión en enfermería se citó a Suasto et al. (2020) que menciona a Madeleine Leininger, la cual nos dice que el cuidado transcultural de la enfermera gestora tiene presente la aplicación de ciertos conceptos, así como la cultura y la universalidad, de esta manera poder brindar el cuidado a los pacientes, es por esto manifiesta que la enfermera gestora debe profesar un liderazgo perceptivo que imparta valores, creencias y la cultura de las personas para dar cuidado y bienestar, con la gestión se aplican todos los trámites, acciones e intervenciones de coordinación que conlleva realizar en cada turno para la atención de calidad a las personas, así queda demostrado según la teórica que el liderazgo y gestión son aplicaciones diferentes pero ambas de suma importancia.

La teórica Morfi R. precisa gestión del cuidado de enfermería como la concentración de una sensatez profesional en lo que respecta a la preparación, estructuración, motivación y control del abastecimiento de cuidados, óptimos, seguros y sistémicos, que certifiquen la prolongación de la atención para conseguir como producto final la salud y que ésta se relacione concisamente con el bienestar de los pacientes, así lo detalla (Naranjo et al 2018)

Dentro de las teorías a mencionar sobre la gestión en enfermería, se citó a Prado et al. (2014) donde menciona la teoría del déficit del autocuidado siendo Dorothea Orem quien lo plantea en las gestiones que ejecuta un tipo de aplicarlo, con el fin de disponer y enlazar su salud, para ella las enfermeras gestoras deben fascinar no únicamente hacer crítica de los cuidados de dispensario, sino llevarlos a la práctica para de esta manera anunciar con el ejemplo a los pacientes y convertirse así en un cliché para avanzar.

Neuman(2008) en su artículo mencionó que Imogene King: quien brindó la teoría de la escuela de las “interacciones”, analizó que la sanidad se consigue a través de acciones, reacciones, interacciones y transacciones que tienen circunscripción en 3 naturalezas: unilateral, interpersonal y social, de modo que quien realice la función de gestora de enfermería se relaciona en estas 3 naturalezas e interacciona con ellos para reparar los requerimientos de las personas, esto implica que la gestora de enfermería suscita el vigor en los entornos adonde se originan los cuidados, porque las organizaciones de vigor establecen una parte significativa del atmósfera de cada tipo.

Por último se considera la teoría de Callista Roy quien nos habló sobre los efectos ambicionados, plantea un estereotipo para la pericia de lo administrativo que se fundamenta en la adaptación y de los sistemas, de este modo para Roy la conservación y el aumento de la distribución se encuentran asociados por la magnitud de adaptación de las instituciones y los estímulos internos como externos que logran un avatar, para el arreglo de los cuidados, que consiste en proteger la habilidad de los cuidados de los pacientes, lo detalla muy claro (Castilla, 2009).

Cabe decir que la generalización del aleccionamiento de enfermería al tramitar la adaptación en la parte administrativa, debe ser custodiada de una destreza administrativa segura, es allí, donde las teóricas de enfermería formulan diferentes caminos para consumir el tratado regido al cuidado de las personas, así nos dio a conocer (Samitier, 2002).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** Se realizó de tipo básica, puesto que su objetivo es ampliar los conocimientos de la ciencia y filosofía, teniendo como resultado conocer más de nuestra realidad, de esta forma llega a formular nuevas teorías o cambiar las que ya existen (Navarro, 2016).}

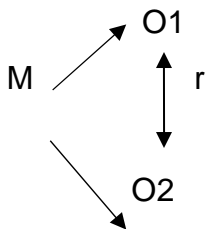
**Enfoque de investigación:** Es de enfoque cuantitativo, porque para demostrar la relación entre las variables, se tomará una muestra representativa, aplicando un instrumento estandarizado con un análisis deductivo, así nos refiere (Hernandez et al., 2003).

**Nivel de la investigación:** Se aplicó el correlacional - transversal, debido a que determina relación estadística comparando las dos variables (Ferreira, 2000)

**Diseño de investigación:** El diseño es no experimental, puesto que se realiza sin variar intencionalmente las variables, es decir, se observarán estas variables tal y como se dan en su contexto real (Agudelo & Aignerren, 2008)

#### Figura 01

*Esquema del diseño no experimental*



M: muestra

Donde O1: liderazgo

Donde O2: gestión en el personal de enfermería

R: correlación entre las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Para esta investigación se explicó las variables cuantitativas: liderazgo y gestión en el personal de enfermería, por consiguiente, se desarrolló la definición conceptual y operacional teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores. (Ver anexo 1: matriz de operacionalización)

#### **Variable 01: Liderazgo**

**Definición conceptual:** El liderazgo viene a ser la habilidad para poder enfocar a los integrantes de su equipo al logro de los objetivos, para esto el buen líder debe siempre apoyar a su equipo de trabajo, tanto interna como externamente de la organización, convirtiéndose en una guía. (Correal, 2012)

**Definición operacional:** Para cuantificar la variable en investigación, se analizó estudiar cinco (05) dimensiones: autoliderazgo, conciencia, lenguaje, influencia y compromiso.

**Indicadores:** Se consideró para la medición de la dimensión de autoliderazgo dos (02) indicadores, que son: autoconocimiento y autocontrol, para la dimensión de conciencia se consideró dos (02) indicadores, como son: carácter y valores, para la dimensión del lenguaje se consideró dos (02) indicadores, como son; positivas y honestas, para la dimensión de influencia se consideró tres (03) indicadores, los cuales son: confianza, respeto y reputación, y por último para la dimensión de compromiso se tomó en cuenta dos(02) indicadores, que son : empatía y compasión, estos indicadores se encuentran vinculados al gestor de enfermería y así poder darle la importancia debida del liderazgo en la gestión de la misma.

**Escala de medición:** Se aplicó una escala de tipo ordinal.

#### **Variable 02: Gestión en el personal de enfermería**

**Definición conceptual:** Naranjo et al. (2018) conceptualizó de acuerdo a la práctica de enfermería como el hecho de una creencia laboral en la planificación, ordenamiento, promoción y control de los cuidados óptimos, seguros e integrales, que aseguren la continuidad para arribar como producto final la salud y que ésta se relacione con el



bienestar de los pacientes.

**Definición operacional:** Para cuantificar la variable en investigación, se analizó estudiar tres (03) dimensiones, las cuales son: motivación, clima laboral y calidad de servicio.

**Indicadores:** Para la dimensión de motivación se consideraron tres (03) indicadores, como son: Número de ausencias, descuido o despreocupación y resistencia de asumir responsabilidad, para la dimensión de clima laboral se consideraron dos (02) indicadores, como son: identificación y calidad de las soluciones que fomentan el bienestar, para la dimensión de la calidad de servicio se consideraron tres (03) indicadores, como son: seguridad laboral, profesionalidad y fiabilidad.

**Escala de medición:** Se aplicó una escala de patrón ordinal.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

**Población:** Para Suarez (2003) una población viene a ser un conjunto de individuos a la cual va dirigida nuestra interrogante de estudio o referido a lo que se desea definir algo. La investigación contó con una población de 150 personas que conforman el personal de enfermería (enfermeras y técnicas de enfermería) del centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022.

**Criterio de inclusión:** Se consideró como población a todo el personal de enfermería que laboran en el área de Covid de un centro de aislamiento.

**Criterio de exclusión:** Quedaron excluidos el personal de enfermería que laboren en las rotaciones 3,4 y 5 del área Covid.

**Muestra:** Una muestra se considera a un conjunto de subconjuntos de datos pertenecientes a una población de datos (López, 2019). Se consideró 50 profesionales de enfermería para recoger los datos.

**Muestreo:** Es no probabilística por conveniencia, ésta es una técnica de muestreo mediante la cual, la muestra es recogida a través de un proceso donde no se da a cada integrante de la población iguales oportunidades de poder ser elegido, así lo detalla (García, 2009).

Se seleccionó a personal de enfermería que asiste en la rotación N°1 y 2, por ser de mayor accesibilidad para la aplicación del instrumento.

**Unidad de análisis:** El objeto de estudio es el personal de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19 de Es salud.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**3.4.1 Técnica de investigación:** La técnica de investigación viene a ser el conjunto de herramientas que se aplican para poder conseguir una información (Gomez , 2020). Para las variables en estudio se desarrolló la técnica de la encuesta.

**3.4.2 Instrumentos:** Para ambas variables se aplicó el cuestionario, ésta es la técnica más universal y se aplican en todas las investigaciones de tipo sociales (Chavez de Paz, 2008). En la investigación se aplicó un cuestionario de elaboración propia, teniendo en cuenta 2 variables, las cuales se realizaron según la escala de Likert. Para la variable de liderazgo se confeccionó una encuesta de 11 ítems repartidos en las cinco dimensiones: auto liderazgo (2 ítems), conciencia (2 ítems), lenguaje (2 ítems), influencia (3 ítems) y compromiso (2 ítems); y para la variable gestión del personal de enfermería se confeccionó un cuestionario de 9 ítems repartidos en las tres dimensiones: motivación (3 ítems), clima laboral (3 ítems) y calidad de servicio (3 ítems). Se plasmaron cinco niveles de respuestas: Totalmente de acuerdo(5), De acuerdo(4), Indeciso(3), En desacuerdo(2) y Totalmente en desacuerdo (1).

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

**Validez:** La investigación va direccionado a lo que es asertivo o al menos cerca al asertividad, se toma en cuenta si los resultados de una investigación son válidos o al menos estén libre de errores (Villasis et al. 2018). En la investigación se efectuó la validez de los instrumentos de las variables que se vinculan, por medio de un certificado de validez a cargo de 03 juicios de expertos, quienes evaluarán los ítems propuestos por la universidad como son: Pertinencia, relevancia y claridad, frente a ello realizarán las observaciones pertinentes con el fin de mejorar el instrumento a aplicar.

**Confiabilidad:** La confiabilidad se puede comprender como un rango de puntuaciones de un test que va a denotar la veracidad y está relacionada al error a medición, por lo tanto, a mayor confiabilidad, será menor el error de medida, nos refiere (Ventura,

2017). En esta investigación se desarrollará una prueba piloto de 15 trabajadores del centro de aislamiento Covid 19, mediante el programa de excel con el alpha de Cronbach, demostrando así la confiabilidad del instrumento, para lo cual, aplicando la fórmula estadística, resulta un índice de 0.735, demostrando así una alta confiabilidad, según rango propuesto por Palella et al (2007). (Anexo 6)

### **3.5 Procedimiento**

En esta investigación, se optó por requerir una solicitud protocolaria dirigido a la coordinadora de enfermería del Hospital de Essalud en Lima, con el fin de brindarnos el permiso pertinente para la aplicación del instrumento , donde se efectivizó la encuesta a 15 personas como piloto de modo presencial, siendo válido para el total de la muestra, con la objetividad de determinar la confiabilidad de dicho instrumento donde se aplicó a las dos variables, se dejó claro también, que el fin del estudio fue de investigación mas no institucional (Anexo 8).

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para (Zúñiga & Adasme, 2020) el análisis de datos es parte de la estadística que se encarga de recolectar, organizar, resumir, presentar y analizar los datos solicitados en el método científico, con el fin de conseguir inferencias teniendo como referencia una parte de un grupo mayor de datos para aminorar la incertidumbre con respecto al problema de investigación, de esta manera se obtienen conclusiones válidas o no. Para el análisis de datos se procedió a aplicar la estadística descriptiva e inferencial para lo cual se medirá las dos variables a través del instrumento.

Para el análisis descriptivo se procesó a través del software estadístico SPSS (IBM, USA) demostrando mediante la distribución de frecuencias y sus gráficos correspondientes a cada ítem de cada variable. aplicando la rho de Spearman visualizándose así la relación entre ellas.

Para el análisis inferencial se aplicó la rho de Spearman visualizándose así la relación entre ellas y la prueba de Kolmogorov - Smirnov donde se obtuvo la neutralidad de las variables.

### **3.7 Aspectos éticos:**

Para esta investigación en su desarrollo se respetó el código de ética que se practica en las investigaciones de la Universidad César Vallejo, para ello se aplicó la correcta utilización de citas y referencias con respecto a las normas APA de séptima edición, cabe resaltar que se garantizará la originalidad de la presente investigación mediante el programa de Turnitin según lo dispuesto por la universidad.

Cabe resaltar que se consideró los preceptos de beneficencia al respetar los derechos de los que colaboraron con el instrumento, previniendo daño alguno; así mismo el de no mal eficiencia puesto que no se causó ningún daño en la población, siendo exactos en la muestra elegida; de autonomía, al respetar sus opciones de respuesta; confidencialidad puesto que al aplicar el instrumento se respetó el anonimato.

#### IV. RESULTADO

##### Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Disposición de frecuencias de la variable liderazgo y sus dimensiones autoliderazgo, conciencia, lenguaje, influencia y compromiso*

Niveles	Liderazgo		Autoliderazgo		Conciencia		Lenguaje		Influencia		Compromiso	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	1	2.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0
Regular	4	8.0	4	8.0	5	10.0	3	6.0	6	12.0	3	6.0
Eficiente	46	92	46	92	44	88.0	46	92.0	44	88.0	47	94.0
Total	50	100	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

*Nota: f* =Frecuencia absoluta. *Fuente:* IBM SPSS Statistic26.

##### Interpretación:

Como se detalla en la tabla 1, de los 50 participantes en la encuesta se visualiza que 46 profesionales de enfermería equivalente al 92.0 % perciben un nivel eficiente con respecto a la variable de liderazgo, así mismo, 4 profesionales de enfermería que equivale al 8.0 % percibe un nivel regular, con respecto a esta variable, mientras que el nivel deficiente está representado por un 0.0 % de la variable mencionada. De la misma forma, se cita las dimensiones de esta misma variable, donde se observa que se obtuvo el mayor índice en el nivel eficiente, siendo la dimensión de compromiso con el 94%, las dimensiones de autoliderazgo y lenguaje con 92.0 %, y con el mínimo índice las dimensiones de influencia y conciencia con 88.0 %. En el nivel regular, se muestra que la dimensión de influencia, cuenta con el 12.0 %, conciencia con el 10.0 %, autoliderazgo con el 8.0 % y por último en las dimensiones de lenguaje e compromiso se obtienen un mismo valor del 6%. En el nivel deficiente resalta las dimensiones de conciencia y lenguaje con el 2.0 %, seguido del

autoliderazgo, compromiso e influencia con el 0.0 %.

**Tabla 2**

*Disposición de frecuencias de la variable gestión del personal de enfermería y sus dimensiones motivación, clima laboral y calidad de servicio*

Niveles	Gestión del personal de enfermería		Motivación		Clima laboral		Calidad de Servicio	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	0	0.0	1	2.0	0	0.0	0	0.0
Regular	3	6.0	2	4.0	3	6.0	1	2.0
Eficiente	47	94.0	47	94.0	47	94.0	49	98.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

*Nota:* *f* = Frecuencia.

*Fuente:* IBM SPSS Statistic 26.

Interpretación:

Como se detalla en la tabla 2, de los 50 participantes en la encuesta se visualiza que 47 profesionales de enfermería equivalente al 94.0 % perciben un nivel eficiente con respecto a la variable de gestión del personal de enfermería, así mismo, 3 profesionales de enfermería que equivale al 6.0 % percibe un nivel regular con respecto a esta variable, mientras que el nivel deficiente está representado por un 0.0

% de la variable mencionada. De la misma formase aprecia las dimensiones, donde se observa que el nivel eficiente está liderado por la dimensión de la calidad de servicio con el 98.0 % seguido por la motivación y clima laboral con el 94.0 %. En el nivel regular es encabezado por la dimensión clima laboral con el 6.0 %, seguido de la dimensión motivación con el 4.0% y calidad de servicio con el 2.0 %. Y por último en el nivel deficiente se muestra que la dimensión de motivación cuenta con el 2.0% y las dimensiones de clima laboral y calidad de servicio tienen un 0.0 %. Para concluir con el análisis descriptivo, se pasó a ejecutar la prueba de la normalidad, así quedó

demostrado en la siguiente tabla.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.535	50	0.000
Gestión del personal de enfermería	0.539	50	0.000

*Fuente: IBM SPSS Statistic 26.*

Ho = La información si derivan de una distribución normal

Ha = La información no derivan de una distribución normal

$\alpha = 0.05$

Interpretación:

Con respecto a la tabla 03, se efectivizó la prueba de normalidad por Kolmogorov - Smimov, con el propósito de sustentar si los datos de las variables estudiadas preservan una proporción normal. Mostrándose que si el nivel de significación no se encuentra por debajo de 0.05 la distribución es normal. El nivel de significancia resultó una equivalencia de 0.00, lo que lleva a decir, que no se concluye el criterio de normalidad, por lo que se aplicó la estadística no paramétrica y por consiguiente se utilizó la prueba de rho de Spearman.

**Prueba de Hipótesis:**

**Hipótesis general**

Ho = No existe correlación entre liderazgo y gestión del personal de enfermería.

Ha = Existe correlación entre liderazgo y gestión del personal de enfermería.

### Regla de decisión:

Si  $p < 0.05$  no se acepta  $H_0$  y acepto  $H_a$

Si  $p \geq 0.05$  aceptamos la  $H_0$  y no aceptamos  $H_a$

**Tabla 04**

*Coefficiente de correlación de las variables liderazgo y gestión del personal de enfermería*

Prueba estadística	Variables	Coefficiente	Liderazgo	Gestión del personal de enfermería	
Rho de Spearman	Liderazgo	De correlación	1.000	,857**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
	Gestión del personal de enfermería	N		50	50
		De correlación		,857**	1.000
		Sig. (bilateral)		0.000	
		N		50	50

*Fuente:* IBM SPSS Statisticstis26

### Interpretación:

Con respecto a la tabla 04, se observó en los resultados del análisis estadístico presentado, que el nivel de significancia entre las variables de liderazgo y gestión del personal de enfermería fue semejante a  $0,00 < 0,05$  es decir, no se acepta la hipótesis nula y acepta la alterna, por tanto, existe correlación significativa entre las variables de liderazgo y gestión del personal de enfermería. Esta relación es directa, puesto que, a mayor liderazgo mayor gestión del personal de enfermería, además la relación es muy intensa (0.857).

### Hipótesis específica 01

$H_0$  = No hay correlación entre liderazgo y motivación.

$H_1$  = Hay correlación entre liderazgo y motivación



**Tabla 5***Coeficiente de correlación de las variables liderazgo y motivación*

Prueba estadística	Variables	Coeficiente	Liderazgo	Motivación
Rho de Spearman			1.000	0.856**
		De correlación		
	Liderazgo	Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
		De correlación	0.856**	1.000
	Motivación	Sig. (bilateral)	0.000	
	N		50	50

*Fuente: IBM SPSS Statistic 26.*

Interpretación:

Con respecto a la tabla 05, se evidenció en los resultados del análisis estadístico presentado, que el nivel de significancia entre las variables de liderazgo y la dimensión de motivación, fue semejante a  $0,0 < 0,05$  es decir, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, es decir, existe correlación significativa entre las variables de liderazgo y la dimensión de motivación. Esta relación es directa, puesto que, a mayor liderazgo, mayor motivación en el personal de enfermería, además la relación es muy intensa (0,856).

**Hipótesis específica 02**

Ho = No existe correlación entre liderazgo y clima laboral.

H1 = Existe correlación entre liderazgo y clima laboral.

**Tabla 6**

Coeficiente de correlación de las variables liderazgo y clima laboral

Prueba estadística	Variables	Coeficiente	Liderazgo	Clima laboral
			1.000	0.857**
		De correlación		
	Liderazgo	Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
Rho de Spearman			0.857**	1.000
		De correlación		
	Clima laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

*Fuente:* IBM SPSS Statistic 26.

Interpretación:

Con respecto a la tabla 6, se evidenció en los resultados del análisis estadístico presentado, que el nivel de significancia entre las variables de liderazgo y la dimensión de clima laboral, fue semejante a  $0,0 < 0,05$  es decir, se rechaza la hipótesis nula y acepta la alterna, es decir, existe correlación significativa entre las variables de liderazgo y la dimensión de clima laboral. Esta relación es directa, puestoque, a mayor liderazgo mayor clima laboral, además, la relación es intensa (0.857).

### Hipótesis específica 03

Ho = No hay correlación entre liderazgo y calidad de servicio. H1 = Hay correlación entre liderazgo y calidad de servicio.

**Tabla 7***Coeficiente de correlación de las variables liderazgo y calidad de servicio*

Prueba estadística	Variabes	Coeficiente	Liderazgo	Calidad de servicio
			1.000	0.484**
		De correlación		
	Liderazgo	Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
Rho de Spearman		De correlación	0.484**	1.000
	Calidad de servicio	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

*Fuente: IBM SPSS Statistic 26.*

Interpretación:

Con respecto a la tabla 7, se observó en los resultados de la indagación estadística presentada, que el nivel de significancia entre las variables de liderazgo y la dimensión de calidad de servicio, fue semejante a  $0,0 < 0,05$  lo que demuestra el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la alterna, es decir, existe correlación significativa entre las variables de liderazgo y la dimensión de calidad de servicio. Esta relación, es directa, puesto que, a mayor liderazgo mayor calidad de servicio, además, la relación es considerable.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación planteó como objetivo general determinar la implicancia que tiene el liderazgo en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022, este fin se comprobó demostrando la significancia entre las dos variables, mediante el procesamiento de los datos que se obtuvo en la tabla 4, en el cual se acepta la hipótesis general, traducido en la existencia de una relación significativa entre el liderazgo y la gestión del personal de enfermería, resultando un valor de  $p$  equivalente a  $0,000 < 0,05$  y  $0,857$  para el coeficiente de Rho Spearman, comprobando que existe una correlación positiva y de una relación muy intensa, al definirla como positiva, decimos que a mejor liderazgo mejor gestión del personal de enfermería. En la tabla 1 se demuestra que el liderazgo es distinguido como eficiente arrojando el 92,0% con respecto al total de la población que fue encuestada, un 8,0% valoraron como un nivel regular y por último un 0,0% para el nivel de deficiente, constatando que el liderazgo es valorado como eficiente por los colaboradores del centro de aislamiento Covid 19. En relación a los datos que se obtuvieron se corroboró con la investigación de Dias-Silveira et al. (2017) donde nos confirmó en su estudio, la importancia que los gestores en enfermería, deben desempeñar también, el rol de liderazgo, uno donde el fin sea servir al equipo de salud, de esta manera se contará con un equipo motivado, se obtiene un buen clima laboral y por ende se brinda una calidad de servicio para con los pacientes, que al final de todo, es el propósito de un personal de salud “recuperar la salud del paciente”. También lo afirma Souza e Souza et al. (2013), donde resaltó la importancia que tiene el desarrollar la habilidad de liderazgo en un coordinador, supervisor o gestor de enfermería, puesto que, es una profesión competente, que constantemente está lidiando con la diversidad humana, más aún que es capaz de dar solución a problemas y proponer cambios para restablecer la salud y satisfacer las necesidades de los pacientes, por ello, así no esté presente dentro de sus características personales el ser un líder, se debe buscar desarrollar esa habilidad. Así también lo refiere Barría (2020), donde describió en su ensayo, que, si bien es cierto, las definiciones de liderazgo y gestión son aplicadas indistintamente, nos dice que no son sinónimos, que, más bien siendo diferentes, ambas son muy importantes, y que se requieren ser aplicadas en conjunto, por ello se

debe preparar al personal de enfermería para poder desarrollar ambos conceptos. De la misma forma se atribuye las afirmaciones que se dieron sobre la importancia del liderazgo en la etapa de la pandemia, que resultó de vital importancia, así lo manifiesta, Abad (2020), donde nos dice que esta etapa de pandemia nos ha servido para darnos cuenta y resaltar lo importante que es la formación de enfermeras líderes en la gestión, y que frente a la crisis vivida por la pandemia, se tienen que cambiar los estilos de liderazgo con el fin de adaptarnos a nuevas situaciones, por otro lado se reconoce que la figura del líder en el servicio de enfermería fue esencial en todo momento, así lo manifiestan (Lascano et al., 2020). Los resultados obtenidos, acerca de el liderazgo que se connota en un nivel eficiente, dan lugar a mencionar lo dicho por Watson (2020) donde nos resume en su artículo, que la etapa de pandemia que sea pasado, se debe realizar una invitación para que el liderazgo de enfermería pueda trazarse como meta de una nueva conciencia, para obtener un liderazgo, uno que sea visionario, siempre enfocado en la humanización, sanación, salud y supervivencia. En lo mencionado podemos acotar que bajo la presión que se vivió en esta pandemia, el personal de enfermería se vio obligada a desarrollar el liderazgo, como una de las opciones de solución, frente a tantas carencias materiales y de personal profesional, esto con el sólo hecho de brindar la atención a los pacientes y ayudar en su recuperación. De la misma forma se realizó el contraste con diferentes investigaciones, el cual una de ellas, se relaciona con la investigación de Gonzalez et al., (2013) donde su objetivo fue establecer si la satisfacción laboral que aprecian el personal de enfermería, está vinculada a los estilos de liderazgo, realizándolo en dos servicios diferentes, para ello en su estudio cuantitativo, utilizó una población de 214 enfermeros, donde resultó que el primer grupo se encontró satisfecho con su líder mientras que el segundo grupo se encontraron insatisfechos, de los cuales el 27,6% refieren la importancia del buen estilo de liderazgo para conseguir la satisfacción laboral. Se deduce en esta investigación que para lograr un buen liderazgo tendría que visualizarse autoliderazgo, conciencia en el quehacer, un correcto lenguaje, ser influyente y comprometerse con su equipo, éstas son las dimensiones que se menciona con respecto a la variable del liderazgo en la presente investigación. Para Lascano et al. (2022) en su investigación "Liderazgo de enfermería en tiempos de Covid 19: una revisión sistemática", tuvo como objetivo analizar el liderazgo que se

maneja en la profesión de enfermería en los tiempos de Covid 19, para esto aplicó una metodología de revisión sistemática obteniendo como resultado la evidencia de la labor de liderazgo en el personal de enfermería realizado en la pandemia frente a los diferentes retos entre ellos la escasez de recursos tanto materiales como humano, así como también la aplicación de protocolos, realizando procedimientos y políticas, sintetizando esta investigación, muestra la evidencia de la gran capacidad que tiene este grupo ocupacional y el aporte que da en el servicio de salud para afrontar tales escenarios como la pandemia. Así también se manifiesta en la investigación de Chavez (2021) donde el objetivo fue afrontar el liderazgo como un instrumento de gestión poderosa en etapas críticas y la responsabilidad organizacional para adquirir la meta, para ello, la metodología que realizó fue no experimental, descriptivo, correlacional de corte transversal, estuvo conformado por 136 profesionales de salud, resultó que existe correspondencia demostrativa en los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional del colaborador en la pandemia COVID-19, destacando con un 80.1 % para un liderazgo de tipo transformacional, un 14,7% para uno de tipo transaccional y con un 5.1% para el tipo de liderazgo Laissez faire, en el Rho de Spearman dio 0,34 y una significancia de 0.00, para lo cual se acepta su hipótesis alterna, esta investigación demuestra la importancia de desarrollar un tipo de liderazgo en una organización, así lo demuestra el autor, Maxwell(2007) donde refirió que los buenos líderes serían aquellos que llegan a conseguir equipos de trabajo donde su rendimiento es superior a lo esperado, del mismo modo el autor Correal(2012) también está de acuerdo que el liderazgo viene a ser la habilidad para poder enfocar a los integrantes de su equipo al logro de los objetivos.

De igual forma hay teorías que sustentan la importancia de desarrollar esta habilidad de liderazgo para que una organización logre cumplir sus objetivos institucionales mediante la gestión, en este caso la gestión del personal de enfermería, entre las teorías que demuestran ello tenemos la de Greenleaf, quien manifiesta que la teoría del liderazgo del servicio tiene como fin, estar en una constante búsqueda de servir y brindar motivación por liderar, lo describe (Villegas,2019), así también Castillo et al.(2019) manifiesta que el liderazgo de tipo transformacional, es el camino ideal para afrontar la organización de enfermería en

estos tiempos de pandemia, donde constantemente se requiere de este tipo de estímulo para mantener al personal de enfermería motivado, y por último Canales (2019) nos refiere que el tipo de liderazgo situacional, debe ser flexible y dinámico, debe de variar según la situación que se vive en el entorno, considerando diferentes factores propios del momento. Queda demostrado entonces que el resultado obtenido en esta investigación tiene un sustento no sólo por lo vivido en la pandemia, donde se valora el liderazgo forzado que tuvo que desarrollar el personal de enfermería para afrontar esta crisis, sino también hay teorías que demuestran ser el liderazgo, una de las habilidades que logra cumplir los objetivos trazados en una organización.

2. Con respecto al objetivo específico 1, los resultados que se obtuvieron en la tabla 5, indican que la correlación entre liderazgo y la motivación fue equivalente a  $0,00 < 0,05$ , por lo que se traduce en una correlación significativa entre ambas variables, esta relación es directa, demostrando que a mayor liderazgo mayor motivación en el personal de enfermería, y positiva muy intensa, ya que el coeficiente de Rho Spearman fue de 0.856. En la tabla 2 donde se lee la distribución de frecuencia con respecto a la motivación que, del total de encuestados, el 94% arroja un nivel eficiente, el 4% un nivel regular y el 2% un nivel deficiente. Entre las investigaciones mencionadas en el marco teórico, podemos señalar que la de Oscco et al. (2017) tuvo como objetivo definir el tipo de liderazgo que ejercen las supervisoras y como llega a persuadir el nivel de motivación del personal de enfermería asistencial, para evidenciar ello la metodología que desarrolló fue investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, explicativa y transversal, obteniendo como muestra 72 participantes, obteniendo estar en un nivel alto de motivación en 51%, en nivel de motivación un 25%, motivado medianamente con el 8%, en un nivel poco motivado con el 10% y por último con un 6% un nivel de nada motivado, todo esto con respecto a la motivación extrínseca, y en lo que refiere a la motivación intrínseca, reflejó en nivel altamente motivado un 42%, en nivel motivada un 25% , con 17% estar en un nivel medianamente motivadas, en nivel poco motivada con el 10% y por último con el 7% en el nivel de nada motivada, dando a demostrar que el personal en general aprecia el nivel altamente motivada, tanto intrínseca como extrínsecamente,

reconociendo así, la labor de liderazgo que tienen las supervisoras y demostrando que si es primordial el buen liderazgo para obtener una motivación en el personal. La relación que existe en este estudio es notoria, puesto que, los resultados en la motivación en ambas investigaciones, los de máximo nivel, son los que se obtuvieron mayor porcentaje de aceptación.

3. Con respecto al objetivo específico 2, los resultados que se obtuvieron en la tabla 6, mostraron una significancia entre liderazgo y el clima laboral equivalente a 0,00, siendo esta menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, se obtuvo como coeficiente de Rho Spearman 0,857, lo cual se interpreta que existe correlación entre ambas variables, la relación es directa e intensa. En la tabla 2, donde nos muestra la distribución de frecuencias de la variable gestión del personal de enfermería con sus tres dimensiones, nos paramos a detallar los valores encontrados en la dimensión de clima laboral, donde se obtuvieron un mayor porcentaje en el nivel eficiente con el 96%, en el nivel regular el valor de 4% y por último en el nivel deficiente con un 0%. Entre los hallazgos mencionados en el marco teórico de esta investigación se puede relacionar con la investigación de Mego (2021) donde refirió en su estudio sobre el “ Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de Covid-19 en el servicio de admisión del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo”, su objetivo fue descubrir la concordancia que existe en la relación del liderazgo y el clima organizacional, la metodología que se utilizó fue no experimental, descriptivo con un diseño correlacional, la población del presente estudio estuvo atendida por 30 trabajadores de salud, en los resultados se obtiene que existe un nivel de liderazgo promedio en el 56,67% de los trabajadores, y con respecto al nivel del nivel de clima organizacional aún está por perfeccionar y la concordancia entre el clima organizacional y el liderazgo es significativa. Esto nos demuestra la implicancia que tiene la variable de liderazgo en el clima laboral que se vive en el centro de labor entre el personal de enfermería. Se relaciona con la investigación de Velásquez (2018), donde plantea que existe una directa relación entre la variable de liderazgo transformacional y la variable de clima organizacional, para ello desarrolló un diseño de tipo descriptivo correlacional, su población en la que aplicó su instrumento fue de 50 licenciadas de enfermería, siendo no probabilístico la muestra y por conveniencia,



obteniendo como resultado un 88% en el nivel de deficiente que indican tener como liderazgo transformacional , en el nivel regular está representado por el 12% ,en lo que concierne al clima organizacional, se obtuvo que en el nivel regular está representado por el 54%, en el nivel de deficiente por el 40% y en el nivel de bueno con el 6%, esto se interpreta que si hay una relación directa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, ya que si mejora el liderazgo también mejora el clima organizacional, esto se ve reflejado en el estudio que se a desarrollado, y haciendo un contraste con la investigación presentada se confirma la implicancia del liderazgo en el clima laboral.

4. Con respecto al objetivo específico 3, los resultados que se obtuvieron en la tabla 7, mostraron una significancia entre liderazgo y calidad de servicio equivalente a 0,00, siendo esta menor a 0,05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, se obtuvo en el coeficiente de Rho Spearman 0,484, lo cual se interpreta que existe correlación entre ambas variables, la relación es directa y considerable. En la tabla 2, donde se muestra la distribución de frecuencias de la variable gestión del personal de enfermería con sus tres dimensiones, se detalla en la dimensión de la calidad de servicio, donde se obtuvo 98% para el nivel de eficiente, el 2% en el nivel regular y de un 0.0% en el nivel deficiente. Entre los hallazgos mencionados en el marco teórico se rescata el de Spring( 2021) nos detalló sobre el liderazgo en enfermería y resalta la importancia que tiene esta habilidad de liderazgo en esta profesión, estas son: incentivar el mercado, crear tratamientos innovadores y planes de atención con el sólo fin de brindar una mejor satisfacción en la atención de los pacientes, es por ello que debería tener las siguientes habilidades : trabajo en equipo, comunicación, tutoría, aprendices de vida, innovador/creativo, flexibilidad y dedicación, entonces

concluye esta revista, que el liderazgo es importante porque el nivel de habilidad de la enfermera perjudica inmediatamente en la calidad de atención que recibe el paciente. Es por ello que mientras exista un buen liderazgo en una gestión de personal de enfermería se podrá contar con una calidad de servicio para con los pacientes, que también le podemos llamar usuarios.

Resultó favorable, el diseño que se utilizó en la investigación , ya que se pudo obtener la información y conseguir las respuestas a los cuestionamientos que el investigador ansiaba encontrar, de esta forma se convierte en una fuente de sustento teórico y contribuirá en extender los saberes con resultados obtenidos, Se debe de considerar que se pudo investigar ordenadamente y mediante sistemas para relacionar a la realidad del estudio, cabe resaltar que será un aporte para próximas investigaciones , dado que , se puede utilizar como punto de inicio a otras investigaciones.

Es necesario también, mencionar las debilidades que se presentaron durante el estudio, el principal fue la obtención de datos del instrumento aplicado, debido a que se intentó primero realizar digitalmente, con la idea de que sería más práctico, para quien realiza el cuestionario como para quien recolecta los datos y poder procesarlo, resultando ser equivocada la opción, por ello se procedió a desarrollar el desarrollo del instrumento de forma manual. Otra debilidad que se debe de mencionar es con respecto a las herramientas informáticas , si bien es cierto, se está relacionado a estos, pero se requiere de mayor conocimiento para poder analizar e interpretar los datos obtenidos.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Se constató que la relación entre liderazgo y gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022, se relacionan de manera significativa en función a los resultados encontrados a través de la prueba no paramétrica estadística de Rho de Spearman, sumamos a ello el coeficiente de correlación equivalente a 0.857 que lo traducimos como una correlación positiva de relación muy intensa, así mismo, la significancia fue de 0,00 que al ser menor a 0,05 no se acepta la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. Este resultado nos demuestra que la hipótesis general planteada, es aceptada,

**Segunda:** Se evidenció que la variable de liderazgo y la dimensión de motivación, se relacionan de manera significativa en relación a los resultados encontrados en la prueba no paramétrica estadística de Rho de Spearman, así mismo, se visualizó un coeficiente de correlación equivalente a 0.856 que se traduce en una correlación positiva de relación muy intensa, de igual forma se mostró una significancia de 0.00 que al ser menor de 0,05 no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado nos hace ver que influye el liderazgo en la motivación del personal de enfermería, pudiendo afirmar la implicancia de la variable liderazgo en la variable gestión del personal de enfermería, puesto que la motivación forma parte de una de las dimensiones de ésta.

**Tercera:** Se comprobó que la variable liderazgo y la dimensión de clima laboral, se relacionan de manera significativa en relación a los resultados encontrados en la prueba no paramétrica estadística de Rho de Spearman, así mismo, se visualizó un coeficiente de correlación equivalente a 0,857 que se interpreta en una correlación positiva de relación muy intensa, de igual manera se mostró una significancia de 0,00 que al ser menor de 0,05 no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**Cuarta:** Se verificó que la variable liderazgo y la dimensión de calidad de servicio, se relacionan de forma significativa en relación a los resultados encontrados en la prueba no paramétrica estadística de Rho de Spearman, así mismo, se visualizó un

coeficiente de correlación equivalente a 0,484 que se interpreta en una correlación positiva de relación considerable, de igual manera se mostró una significancia de 0,00 que al ser menor de 0,05 no se acepta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Se brinda como recomendación, poner mayor énfasis en aplicar una gestión en enfermería, teniendo en cuenta la importancia del liderazgo, la aplicación de ambos nos resulta un beneficio en relación directa, en donde, no sólo se beneficiarán los colaboradores, sino también los usuarios del servicio, es decir los pacientes.

**Segunda:** Aplicar cada cierto tiempo una herramienta que muestre que se está aplicando una buena gestión en el personal de enfermería de la mano con un buen liderazgo, entre esas herramientas, la más aplicada puede ser una encuesta anónima, tanto al personal de enfermería como a los pacientes.

**Tercera:** La recomendación va direccionada como resultado a la pandemia que se ha vivido, y a despertado, la importancia de desarrollar habilidades, tales como el liderazgo en una gestión del personal de enfermería, lo cual ayudará a enfrentar los problemas que presenta el sistema de salud, siendo específicos, en Latinoamérica, y más aún en Perú, por ello enfocarnos y reforzar esta relación entre liderazgo y gestión en enfermería.

**Cuarta:** Se recomienda a todo personal de enfermería, y más aún , a aquel que va a desarrollar un cargo de gestión, debe de contar con la habilidad del liderazgo, si no se tiene de forma innata, debe formarse para poder adquirirlo, puesto que queda demostrado en esta investigación, a través de las hipótesis planteadas que han sido aceptadas, que la implicancia del liderazgo con una buena gestión en el personal de enfermería van en relación directa.

## Referencias

- Abad, S. (2020). *Reflexionando el rol y liderazgo de enfermería en tiempos de pandemia*. Chile.
- Agudelo, G. & Ruiz Restrepo, J. (2010). Experimental y no-experimental.
- Alegre, T. (2021). *Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante Covid -19*.
- Cabezas, C. (2016). *Servant leadership and its transformational effect: the working boy'scenter case*.
- Canales, C. (2019). *Que es el liderazgo situacional de Hersey y Blanchard*.
- Castilla, R. (2009). *Educación para el cuidado: una visión desde la academia*.
- Castillo, E., Medina, M., Trujillo, V., Reyes, E., & Ayala, C. (2019). *Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru*
- Chavez de Paz, D. (2008). *Concepto y técnicas de recolección de datos en la investigaciónjurídico social*.
- Chavez, M. (2021). *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional del trabajador durantela pandemia Covid-19 Hospital Regional Docente Cajamarca*.
- Chinchilla, V., & Rios, A. (2014). *Liderazgo y cultura organizacional*.
- Corrales, L. (2021). *Liderazgo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en el personalde enfermería del Hospital Docente Belén-Lambayeque*.
- Correal, M. (2012). *Liderazgo empresarial:visto desde una perspectiva de comunicaciónorganizacional*.
- Essalud. (2020). *Complejo hospitalario Villa Mongrut de Essalud empezó a recibir pacientesCovid 19*.
- Ferreira, A. (2000). *Sistema de interacción familiar asociado a la autoestima de menores ensituaciones de abandono moral o prostitución*.
- Garcia, L. (2009). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*.
- Gomez , G. (2020). *Research methods and techniques employed in Communication Studiesin Spain*.
- Gomez , M. (2021). *Liderazgo y cultura organizacional del profesional de enfermería delHospital III Essalud Chimbote durante la pandemia Covid-19*.

- G-Talent.net. (2019). *Modelo de liderazgo situacional de Hersey - Blanchard*.
- Hernandez, S., Collado, C., & Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación*.
- Huergo, J. (2010). *Los procesos de gestión*.
- Lascano, A., Salguero, C., & Guzmán, S. (2020). *Nursing leadership in times of covid-19: asystematic review*.
- López, J. (2019). *Muestra estadística*.
- Loyola, T., Kyvia, Á., Fernandes, P., Brito, C., Silva, S., & Araujo, E. (2021). *O impacto da pandemia no papel da enfermagem: uma revisão narrativa da literature*.
- Martinez, A. (2022). *Definición de gestión*.
- Martinez, G., Zabalegui, A., & Sevilla, S. (2020). *Management and leadership of nursing services in the emergency plan for the pandemic COVID-19: the experience of theClinic Hospital of Barcelona*.
- Martinez, R., Tuya, L., Martinez, M., Perez, A., & Cánovas, A. (2009). *Characterization ofthe Spearman correlation ranks coefficient*.
- Maxwell, J. (2007). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*.
- Medina, D. (2021). *Liderazgo de enfermería en contexto de pandemia Covid-19*.
- Mego, C. (2021). *Liderazgo y clima organizacional en tiempos de Covid-19 en el área de admisión del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo*.
- Mendes, dos Santos, & Crispim. (2021). *The professional autonomy of nursing in pandemicities*.
- Naranjo, Y., Jimenez, N., & Gonzalez, L. (2018). *Analysis of some nursing theories and theirapplicability in Cuba*.
- Navarro Torres, M. (2016). *Investigación básica y aplicada*.
- Orellana, P. (2019). *Liderazgo transformacional*.
- Oscoco, O., Bendezú, C., Rojas, M., Alejos María, & Balseiro, L. (2017). *Leadership of the supervisor nurse in the motivation of direct care staff in a Hospital of Second Level inIca, Perú*
- Pacheco, L. (2021). *Nursing staff care from a supervisor's perspective in the hospital*

*setting.*

Perez, J. (2008). *Concepto de gestión.*

Prado, L., González , M., Paz, N., & Romero, K. (2014). *The theory Deficit of selcare:Dorothea Orem, starting-point for quality in healthcare.*

Putelli, M. (2015). *Estudio descriptivo sobre el liderazgo y la motivación en una empresa textilxx y la influencia de la cultura organizacional.*

Raile Martha (2018). *Nursing theorists and their work.*

Ricci, I., & Ruiz, I. (2020). *Impact of viral epidemic outbreaks on mental health of healthcareworkers: a rapid systematic review.*

Samitier, P. (2002). *El pensamiento enfermero.*

Spring, P. (2021). *Habilidades importantes de liderazgo de enfermería.*

Suarez, P. (2003). *Población de estudio y muestra.*

Suasto, W., Balseiro, L., Jimenez , I., Hernandez , A., Chaparro , A., & Adán , J. (2020).

*Modelo de gestión del cuidado: innovación de enfermería para garantizar el bienestar de los pacientes en el Hospital General "Dr. Manuel Gea Gonzalez" en la Cd. de México.*

Tripodoro, V., Guzman, R., & Bonilla, P. (2021). *Revista Sudamericana ISSN 2314-1174,N°14.*

Ventura León, J. (2017). *The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to Arancibia et al*

Villasis , M., Marquez, H., Zurita , J., Miranda, G., & Escamilla , A. (2018). *Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements.*

Villegas, M. (2019). *La relevancia del liderazgo de servicio y sus características en la creatividad del empleado administrativo de una universidad.*

Watson, J. (2020). *Nursing leadership in times of covid-19: a systematic review*

Werther, W., & Davis, K. (2003). *Administración de recursos humanos, el capital humano delas empresas.*

Zea, K. (2021). *The impact on the mental health of nursing personnel who Work in the covid-19 emergency service, in a minsa hospital, Nasca 2021.*

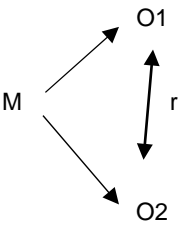


Zúñiga, J., & Adasme, R. (2020). *Introducción al análisis cuantitativo de datos*.

## Anexos

## Anexo 1. Tabla 2. Matriz de consistencia

Título: Implicancia de liderazgo en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Liderazgo					
¿Qué implicancia tiene el liderazgo en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento de Covid 19, Lima, 2022?	Determinar la implicancia que tiene el liderazgo en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022.	La implicancia del el liderazgo es determinante en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Autoliderazgo	Autoconocimiento	1-2	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (11-25) Regular (26-40) Eficiente (41-55)	Escala de Likert
				Autocontrol				
			Conciencia	Carácter	3-4			
				Valores				
			Lenguaje	Positivas	5-6			
				Honestas				
Influencia	Confianza	7-9						
	Respeto							
	Reputación							
Compromiso	Empatía	10-11						
	Compasión							
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2/Dependiente: Gestión del personal de enfermería					
-¿Cómo influye el liderazgo en la motivación en la gestión de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022? -¿Cómo influye el liderazgo en el clima laboral en la gestión de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022?	- Determinar la influencia del liderazgo en la motivación de la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022. -Determinar la influencia del liderazgo en el clima laboral en la gestión del personal de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022.	-La implicancia del liderazgo es significativa en la gestión del personal de enfermería en un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022 -La implicancia del liderazgo en el clima laboral es determinante en la gestión del personal de enfermería en un centro de	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			Motivación	Número de ausentismo	1-3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Totalmente	Deficiente (9-21) Regular (22-32) Eficiente (33-45)	Escala de Likert
				Despreocupación				
			Clima laboral	Resistencia de asumir responsabilidades	4-6			
				Identificación				
			Calidad de servicio	Solución de problemas	7-9			
				Seguridad laboral				
	Profesionalidad							
	Fiabilidad							

<p>-¿Cómo influye el liderazgo en la calidad de servicio que brinda la gestión de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022?</p>	<p>-Determinar la influencia del liderazgo en la calidad de servicio que brinda la gestión del personal de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19,Lima,2022.</p>	<p>aislamiento Covid 19, Lima, 2022. Existe implicancia del liderazgo en la calidad de servicio que brinda la gestión del personal de enfermería de un centro de aislamiento Covid 19, Lima, 2022.</p>				<p>te de acuerdo</p>		
<p><b>Diseño de investigación:</b></p>		<p><b>Población y Muestra:</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos:</b></p>		<p><b>Método de análisis de datos:</b></p>			
<p>Enfoque: Cuantitativo  Tipo: Básica  Diseño: No experimental de corte transversal  Nivel: Correlacional</p>  <p>M: muestra  Donde O1: liderazgo  Donde O2: gestión en el personal de enfermería  R: correlación entre las variables</p>		<p>Población: 150  Muestra:50</p>	<p>Técnica: Encuesta  Instrumento: Cuestionario</p>		<p>Análisis descriptivo: Se aplicará rho de Spearman</p> <p>Análisis inferencial: Se aplicará la prueba de Levene y Bonett verificando la semejanza entre ellas y también la prueba de Kolmogorov-Smirnov</p>			

**Anexo 2. Tabla 3: Operacionalización de las variables.**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variables
<b>Variable 1: Liderazgo</b>	Habilidad para poder enfocar a los integrantes de su equipo al logro de los objetivos, para esto el buen líder debe siempre apoyar a su equipo de trabajo, tanto interna como externamente de la organización, conviriéndose en una guía. (Correal, 2012)	Se analizó estudiar cinco (05) dimensiones: autoliderazgo, conciencia, lenguaje, influencia y compromiso, considerándose para la medición de la dimensión de autoliderazgo o dos (02) indicadores, que son: autoconocimiento y autocontrol, para la dimensión de conciencia se considera dos(02) indicadores, como son: carácter y valores, para la dimensión del lenguaje se considera dos (02) indicadores, como son; positivas y honestas, para la dimensión de influencia se considera tres (03) indicadores, los cuales son: confianza, respeto y reputación, y por último para la dimensión de compromiso se toma	<b>Autoliderazgo</b>	Autoconocimiento Autocontrol	(1) Totalmente en desacuerdo  (2) En desacuerdo  (3) Indeciso  (4) De acuerdo  (5) Totalmente de acuerdo	Deficiente (2-4) Regular (5-7) Eficiente (8-10)	Deficiente (11-25)  Regular (26-40)  Eficiente (41-55)
			<b>Conciencia</b>	Carácter Valores		Deficiente (2-4) Regular (5-7) Eficiente (8-10)	
			<b>Lenguaje</b>	Positivas Honestas		Deficiente (2-4) Regular (5-7) Eficiente (8-10)	
			<b>Influencia</b>	Confianza Respeto Reputación		Deficiente (3-6) Regular (7-10) Eficiente (11-15)	
			<b>Compromiso</b>	Empatía Compasión		Deficiente (2-4) Regular (5-7) Eficiente (8-10)	

		en cuenta dos(02) indicadores, que son : empatía y compasión					
<b>Variable 2: Gestión del personal de enfermería</b>	Naranjo et al. (2018) define la gestión del personal de enfermería como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados, óptimos, seguros e integrales, que aseguren la continuidad de la atención para obtener como producto final la salud y que ésta se relacione directamente con el bienestar de los pacientes	se analizó estudiar tres (03) dimensiones, las cuales son: motivación, clima laboral y calidad de servicio, para la dimensión de motivación se considerarán tres (03) indicadores, como son: número de ausencias, descuido o despreocupación y resistencia de asumir responsabilidad, para la dimensión de clima laboral se considerarán tres (03) indicadores, como son: número de ausencias, descuido o despreocupación y resistencia de asumir responsabilidad, para la dimensión de calidad de servicio se considerarán tres (03) indicadores, como son: seguridad laboral, profesionalidad y fiabilidad.	<b>Motivación</b>	Número de ausencias	<b>Escala De Likert</b>	Deficiente (3-6) Regular (7-10) Eficiente (11-15)	Deficiente (9-21) Regular (22-32) Eficiente (33-45)
				Descuido o despreocupación			
				Resistencia de asumir responsabilidad			
			<b>Clima laboral</b>	Identificación		Deficiente (3-6) Regular (7-10) Eficiente (11-15)	
				Calidad de las soluciones que fomentan el bienestar			
			<b>Calidad de servicio</b>	Seguridad		Deficiente (3-6) Regular (7-10) Eficiente (11-15)	
				Profesionalidad			
				Fiabilidad			

### Anexo 3. Instrumento de recolección de datos de la variable liderazgo

El cuestionario que encuentra a continuación, es un instrumento válido para medir el nivel de liderazgo en su entorno laboral, que tiene un fin de investigación mas no institucional, por ello requerimos nos brinde su consentimiento informado: SI ( ) NO ( ), para poder ejecutarlo, asegurando el anonimato.

Es importante que conteste a las preguntas que se brinda de forma real, evite pensar en comportamientos y/o acciones que han sido producto de un comentario, sino responder de forma honesta y objetiva posible, prefiera su primera impresión y no se detenga a pensar demasiado.

Señale la alternativa (1) si está totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

#### Cuestionario de liderazgo

Totalmente en desacuerdo (1)En desacuerdo (2)Indeciso (3)De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)						
	<b>Dimensión 1: Autoliderazgo</b>	1	2	3	4	5
1	El autoconocimiento de los líderes es perceptible en sus pensamientos, emociones y valores.					
2	Se percibe autocontrol de los líderes en situaciones de enojo, tristeza entre otras emociones					
	<b>Dimensión 2: Conciencia</b>					
3	Las hazañas de los líderes son muestra de un carácter con convicción					

4	Pone en práctica los valores en su labor diaria los líderes.					
	<b>Dimensión 3: Lenguaje</b>					
5	Se pone en práctica el uso de un lenguaje positivo.					
6	Se percibe un lenguaje honesto por parte de los líderes.					
	<b>Dimensión 4: Influencia</b>					
7	Inspira confianza los líderes.					
8	Respeto las opiniones y/o indicaciones de los líderes.					
9	La reputación de los líderes es favorable para ante el personal de enfermería.					
	<b>Dimensión 5: Compromiso</b>					
10	La actitud de los líderes para con el personal de enfermería muestra empatía.					
11	Existe palabras de aliento y ánimo entre líder y personal de enfermería ante situaciones difíciles.					



### **Instrumento de recolección de datos de la variable gestión del personal de enfermería**

El cuestionario que encuentra a continuación, es un instrumento válido para medir el nivel de gestión del personal de enfermería, que tiene un fin de investigación mas no institucional, por ello requerimos nos brinde su consentimiento informado: SI ( ) NO ( ),para poder ejecutarlo, asegurando el anonimato.

Es importante que conteste a las preguntas que se brinda de forma real, evite pensar en comportamientos y/o acciones que han sido producto de un comentario, sino responder de forma honesta y objetiva posible, prefiera su primera impresión y no se detenga a pensar demasiado.

Señale la alternativa (1) si está totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo y (5) totalmente de acuerdo.

### **Cuestionario de gestión del personal de enfermería**

Totalmente en desacuerdo (1)En desacuerdo (2)Indeciso (3)De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)						
	<b>Dimensión 1: Motivación</b>	1	2	3	4	5
1	Es frecuente el número de ausencia del personal de enfermería					
2	Existe muestras de despreocupación en las responsabilidades del personal de enfermería.					
3	Existe resistencia para asumir funciones en otras áreas por necesidad de servicio.					

	<b>Dimensión 2: Clima laboral</b>					
4	Te sientes identificada con tu institución					
5	Las soluciones que se brindan ante una dificultad fomentan bienestar					
6	Existe una interacción adecuada entre los servidores de la institución					
	<b>Dimensión 3: Calidad de servicio</b>					
7	Te sientes segura en tu entorno laboral					
8	Se evidencia un cuidado integral en la atención del paciente					
9	Existe fiabilidad en la atención que se brinda al paciente					

## Anexo 4. Certificado de validez

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>AUTOLIDERAZGO</b>								
1	El líder posee autoconocimiento	✓		✓		✓		
2	El líder muestra autocontrol	✓		✓		✓		
<b>CONCIENCIA</b>								
3	El líder muestra carácter para materializar los objetivos	✓		✓		✓		
4	Se percibe los valores que identifican al líder							
<b>LENGUAJE</b>								
5	Se utiliza un lenguaje positivo	✓		✓		✓		
6	Se transmite honestidad en sus mensajes	✓		✓		✓		
<b>INFLUENCIA</b>								
7	Se percibe confianza del líder	✓		✓		✓		
8	Muestro respeto hacia mi líder	✓		✓		✓		
9	Existe reputación en el líder	✓		✓		✓		
<b>COMPROMISO</b>								
10	El líder muestra empatía con el personal de enfermería	✓		✓		✓		
11	Frente a situaciones complicadas del colaborador, el líder se muestra compasivo	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ampliar número de ítems. (sugerencia)

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [x]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Muñoz Delgado Jessica Gladys    DNI: 41793055

Especialidad del validador: Gestión de Servicios de salud y Administración en Salud.

.....13 de Mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
1	Existe frecuencia de ausentismo	✓		✓		✓		
2	Existe despreocupación al asumir responsabilidades	✓		✓		✓		
3	Existe resistencia a nuevas indicaciones	✓		✓		✓		
	<b>CLIMA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Identificación con la institución	✓		✓		✓		
5	Se goza bienestar frente las soluciones de problemas	✓		✓		✓		Redacción
6	Existe adecuada interacción entre los colaboradores	✓		✓		✓		
	<b>CALIDAD DE SERVICIO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se brinda seguridad laboral	✓		✓		✓		
8	Se brinda cuidado integral en la atención del paciente	✓		✓		✓		
9	Existe fiabilidad en la atención que se brinda al paciente	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ampliar número de ítems (suficiencia)

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Hg. Jessica Magaly Ruiz Delgado    DNI: 41793055

Especialidad del validador: Gestión de Servicios de Salud / Administración en Salud

...13...de...05...del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LIDERAZGO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>AUTOLIDERAZGO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>						
1	El líder posee autoconocimiento	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	El líder muestra autocontrol	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>CONCIENCIA</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	No	Si	No	Si	No	
3	El líder muestra carácter para materializar los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se percibe los valores que identifican al líder	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>LENGUAJE</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	No	Si	No	Si	No	
5	Se utiliza un lenguaje positivo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Se transmite honestidad en sus mensajes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>INFLUENCIA</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	No	Si	No	Si	No	
7	Se percibe confianza del líder	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Muestro respeto hacia mi líder	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Existe reputación en el líder	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	<b>COMPROMISO</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	No	Si	No	Si	No	
10	El líder muestra empatía con el personal de enfermería	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Frente a situaciones complicadas del colaborador, el líder se muestra compasivo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JENNY ADRIANA UGARTE CHANG ..... DNI: 10587635 .....

Especialidad del validador: ENFERMERA ESPECIALISTA CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 13 de MAYO del 2022

  
Mg. Jenny Ugarte Chang  
CEP. N° 0841

HOSPITAL OCTAVIO MONCRU

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
1	Existe frecuencia de ausentismo	X		X		X		
2	Existe despreocupación al asumir responsabilidades	X		X		X		
3	Existe resistencia a nuevas indicaciones	X		X		X		
	<b>CLIMA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Identificación con la institución	X		X		X		
5	Se goza bienestar frente las soluciones de problemas	X		X		X		
6	Existe adecuada interacción entre los colaboradores	X		X		X		
	<b>CALIDAD DE SERVICIO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se brinda seguridad laboral	X		X		X		
8	Se brinda cuidado integral en la atención del paciente	X		X		X		
9	Existe fiabilidad en la atención que se brinda al paciente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: UGARTE CHANG JENNY ADRIANA ..... DNI: 10587635 .....

Especialidad del validador: ENFERMERA ESPECIALISTA CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES .....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... 13 de Mayo del 2022

*[Firma]*

Jeny Jenny Ugarte Chang

CEP N° 0841

HOSPITAL OCTAVIO MONGRU  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>MOTIVACIÓN</b>							
1	Existe frecuencia de ausentismo	X		X		X		
2	Existe despreocupación al asumir responsabilidades	X		X		X		
3	Existe resistencia a nuevas indicaciones	X		X		X		
	<b>CLIMA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Identificación con la institución	X		X		X		
5	Se goza bienestar frente las soluciones de problemas	X		X		X		
6	Existe adecuada interacción entre los colaboradores	X		X		X		
	<b>CALIDAD DE SERVICIO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se brinda seguridad laboral	X		X		X		
8	Se brinda cuidado integral en la atención del paciente	X		X		X		
9	Existe fiabilidad en la atención que se brinda al paciente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miriam Elena Sutta Guzmán DNI: 40059207

Especialidad del validador: Docencia Universitaria

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 5 del 2022



**Firma del Experto Informante.**  
 Lic. MIRIAM E. SUTTA GUZMÁN  
 ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA  
 EN EMERGENCIA Y DESASTRES 4573



## Anexo 5: Análisis de confiabilidad de las variables de liderazgo y gestión del personal de enfermería.

Fórmula para el cálculo de Alpha de Cronbach:

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

Donde:

$\alpha$  : coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$  : sumatoria de las varianzas de los ítems

$S_T^2$  : varianza total del instrumento

Resultado de la confiabilidad:

Aplicando fórmula:

$$\frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{8.6}{28.6} \right] = 0.735$$

Rango	Interpretación
0,81 – 1,00	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
0,01 – 0,20	Muy baja

Propuesto por Palella et al (2007)