



**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

Liderazgo transformacional y gestión administrativa  
realizada por las jefas de los servicios de enfermería del  
Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima, 2022

**Trabajo académico para optar el título de especialista en Gestión de  
Servicios de Salud y Enfermería**

**Presentado por:**

Martinez Arevalo, Liliana Victoriana

**Código ORCID:** 0000-0002-8725-6329

**Asesor:** Mg. Pretell Aguilar Rosa Maria

**Código ORCID:** 0000-0001-9286-4225

**Línea De Investigación**  
**Gestión en salud**

**Lima, Perú**  
**2022**

**DEDICATORIA**

A mi querido esposo Javier por su permanente apoyo y a mis amados hijos Johamovick y Paolo por siempre estar presente y unidos a pesar de la distancia geográfica.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por permitirme cumplir una meta en mi vida personal y profesional.

A mis docentes de la especialidad y en especial a la Mg. Rosa Pretell por guiarme metodológicamente en el presente trabajo académico; así como a los miembros integrantes del jurado por su dedicación.

Asesor: Mg. Pretell Aguilar Rosa María

Código ORCID: 0000-0001-9286-4225

**JURADO**

Presidente : Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernandez  
Secretario : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera  
Vocal : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

## INDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema .....	3
1.2.1. Problema General .....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación .....	4
1.3.1. Objetivos General .....	4
1.3.2. Objetivos Específicos .....	4
1.4. Justificación.....	5
1.4.1. Teórica .....	5
1.4.2. Metodológica .....	6
1.4.3. Práctica .....	6
1.5. Delimitación de la Investigación.....	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7
1.5.3. Población o unidad de análisis.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1. Nacionales .....	8
2.1.2. Internacionales.....	9
2.2. Bases teóricas .....	10
2.2.1. Liderazgo transformacional.....	10
2.2.2. Gestión administrativa.....	12

2.3. Hipótesis .....	15
2.3.1. Hipótesis general .....	15
2.3.2. Hipótesis específicas.....	15
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Método de investigación.....	16
3.2. Enfoque investigativo.....	16
3.3. Tipo investigativo.....	16
3.4. Diseño investigativo .....	16
3.5. Población, muestra y muestreo.....	17
3.6. Operacionalización de variables.....	18
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	20
3.7.1. Técnica.....	20
3.7.2. Descripción de instrumentos. ....	20
3.7.3. Validación.....	21
3.7.4. Confiabilidad. ....	22
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	22
3.9. Aspectos éticos .....	23
IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	24
4.1. Cronograma de actividade.....	24
4.2. Presupuesto.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	41
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2: instrumentos .....	43
Anexo 3: consentimiento informado.....	47

## RESUMEN

Objetivo: “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería”. Población será: noventa y seis jefas de los servicios de enfermería que laboran en el Hospital Loayza. La muestra: estará conformada por 96 enfermeras jefas, se aplicará el muestro no probabilístico, por conveniencia. La metodología será de enfoque cuantitativa, tipo aplicada y de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Instrumentos: para evaluar la variable “Liderazgo Transformacional”, se aplicará el cuestionario de Liderazgo transformacional de Bass, adaptado por Rodríguez en el año 2016, confiable mediante el Alfa de CronBach obtenido de 0.955 y para evaluar la variable “Gestión Administrativa” se aplicará el Cuestionario de Gestión de los servicios de enfermería, diseñado por López en el año 2019, confiable mediante el Alfa de CronBach obtenido de 0,949. La técnica para la recolección de datos será la encuesta. Procesamiento y análisis de datos: Se realizará mediante la aplicación de la descripción estadística que se presentará según niveles de resultados y la estadística inferencial mediante la aplicación del coeficiente de Correlación de Pearson para comprobar la hipótesis planteada en la presente investigación.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, gestión administrativa, enfermeras jefas



## ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship that exists between transformational leadership and the administrative management carried out by the heads of nursing services." Population will be: ninety-six heads of nursing services who work at Loayza. Hospital The sample: will be made up of 96 head nurses, non-probabilistic sampling will be applied, for convenience. The methodology will be of quantitative approach, applied type and observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional design. Instruments: to evaluate the "Transformational Leadership" variable, the Bass Transformational Leadership questionnaire will be applied, adapted by Rodríguez in 2016, reliable through the CronBach Alpha obtained from 0.955 and to evaluate the "Administrative Management" variable, the Nursing Services Management Questionnaire, designed by Lopez in 2019, reliable through the CronBach Alpha obtained from 0.949. The technique for data collection will be the survey. Data processing and analysis: It will be carried out through the application of the statistical description that will be presented according to the levels of results and the inferential statistics through the application of the Pearson Correlation coefficient to verify the hypothesis raised in the present investigation.

**Keywords:** Transformational leadership, administrative management, head nurse

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

El personal profesional de enfermería corresponde al 59% del personal sanitario y se encuentra en la laborando en gran porcentaje en los servicios de atención primaria, urgencias y la comunidad, participando activamente como líderes de los equipos multidisciplinarios en salud y de la comunidad. Requiriendo para ello fortalecer su liderazgo, lo que le permitirá la participación activa en las políticas sanitarias y en la toma de decisiones asertivas contribuyendo a la efectividad de las organizaciones de salud; así como al logro de los objetivos internacionales para el desarrollo sostenible), siendo uno de ellos la seguridad del paciente y la atención de salud centrada en las personas (1).

A nivel internacional la gestión de los servicios sanitarios fue en un 54 % regular, el impacto generado por la pandemia puso en crisis los servicios de salud, requiriendo se replanteen las acciones efectivas de la gestión de los servicios. Una inadecuada gestión de los servicios no permite se adopte medidas tempranas y eficaces para brindar una atención sanitaria eficiente. Así mismo las enfermeras tienen un rol importante en la conducción de los servicios y la continuidad de los cuidados de enfermería (2).

A nivel Latinoamericano la gestión del servicio de salud fue en un 56% regular y en un 44% buena. Manifestando que una inadecuada gestión de los servicios, no permitirá que estos logren dar un buen servicio y que satisfacer las necesidades del cliente. Así mismo refieren que los factores que inciden en una gestión regular y/o mala, es el inadecuado manejo del talento humano, aumento del tiempo de espera del usuario para recibir la atención, así como la

infraestructura y equipamiento inadecuado (3). Así mismo la gestión de los servicios de salud es deficiente debido a que falta reforzar las competencias gerenciales, de liderazgo y la capacitación en planificación estratégica del líder (4).

A Nivel Nacional la gestión hospitalaria fue en un 46,1% deficiente manifestando que las estrategias para el logro de objetivos, no son eficientes, ni se realizan de acuerdo a las nuevas normativas vigentes; las actividades no son planificadas adecuadamente, así como no se promueve el trabajo en equipo, los jefes no influyen positivamente en el personal. Al haber una inadecuada gestión no se toma de decisiones asertivas, establecen los canales de comunicación oportuna y promueve propuestas creativas e innovadoras (5). Otro estudio de investigación realizado en el Lima ,demostró que la gestión de los servicios de enfermería fue regular en un 60% y deficiente en un 24.7% manifestando que se debe fortalecer el liderazgo de la enfermera gestora mediante programas de capacitación lo que permitirá mejorar la calidad del cuidado, la gestión del servicio y la satisfacción del usuario (6).

El Liderazgo Transformacional es aquel que se centra en los colaboradores, motivándolos para desarrollar sus capacidades y comprometerlos para alcanzar los objetivos organizacionales (7). Se seleccionó el presente problema porque es importante que la enfermera fortalezca la competencia de liderazgo transformacional a fin de realizar una gestión del servicio de enfermería en base a los estándares de calidad y porque la evidencia muestra que se encuentra presente en un 50% de las gestoras de enfermería (8).

Un liderazgo transformacional débil se presenta debido a que falta fortalecer las meta competencias del profesional de enfermería requeridos para el siglo XXI, siendo una de ellas las habilidades del pensamiento crítico- reflexivo y la inteligencia emocional, así como por la falta aprendizaje organizacional (9).

Un liderazgo transformacional débil ocasiona que las jefas de los servicios de enfermería tengan ciertas dificultades para el manejo del talento humano, afrontar planificadamente los procesos de acuerdo a cambios epidemiológicos, satisfacer las necesidades del usuario, la motivación y participación del personal en el cumplimiento de los objetivos del servicio e institución (10). Así como no permite que los trabajadores de la organización estén motivados a desarrollar sus competencias, estén empoderados para afrontar nuevos retos, sean innovadores y creativos, aporten soluciones y estén involucrados con la gestión del servicio y los objetivos institucionales (11).

Por lo anteriormente mencionado el presente trabajo de investigación pretende “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión del servicio de enfermería” con el propósito de reflexionar sobre la importancia de mejorar esta competencia en las gestoras de enfermería, lo que contribuirá a fortalecer la calidad de la gestión del cuidado y del servicio de enfermería. Así como al posicionamiento de la enfermera como líder del equipo multidisciplinario de salud y de la sociedad.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – Lima - 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión motivación inspiracional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión carisma y gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión consideración individual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?

### **1.3. Objetivos de la Investigación**

#### **1.3.1. Objetivos General**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión motivación inspiracional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.
2. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión carisma y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.
3. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.
4. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión consideración individual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.

#### **1.4. Justificación**

La enfermera cumple un rol trascendental dentro del equipo de salud y de la comunidad, como se evidencio en la presente crisis sanitaria originada por el SAR 2, por lo cual es importante fortalecer su rol de líder de tipo transformacional a fin de que motive a los miembros de su equipo en el cumplimiento de las metas institucionales, internacionales y participe activamente en la formulación de políticas sanitarias.

##### **1.4.1. Teórica**

Se basa en la Teoría Bass, la cual refiere que el líder transformacional, es la persona que fomenta en sus colaboradores otras habilidades y competencias para que analicen los problemas, promueve la reflexión, así como la generación de nuevas ideas y propuestas de solución frente a problemas , así como los involucra en el cumplimiento de los objetivos del servicio y de la

institución , la cual lo realizara en base a la motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual.

#### **1.4.2. Metodológica.**

Será deductiva, cuantitativa, aplicada, de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Se aplicará el método científico para establecer la relacion entre las dos variables, para lo cual se aplicará instrumentos confiables y validados para la recolección de los datos y posterior prueba de hipótesis.

Asimismo, servirá de base a otras investigaciones en el abordaje del liderazgo transformacional y la gestión del servicio de salud, así como permitirá establecer posteriormente comparaciones entre el liderazgo transformacional de las jefas de servicio de una institución de salud estatal y de una institución de salud privada.

#### **1.4.3. Práctica**

Se aplicará la teoría de Burns, en la cual el líder transformacional, se centra en el personal a su cargo, identifica sus necesidades, sus motivaciones y considera a la persona en forma holística y se compromete en satisfacer sus necesidades, asimismo los motiva e involucra en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Competencia que debe tener la enfermera del presente siglo sobre todo la líder del servicio, a fin de que motive e involucre al equipo de enfermería en el cumplimiento de los objetivos del servicio y de la institución de salud. Lo que permitirá gestionar cuidados seguros y de calidad, así como contribuirá a mejorar la imagen institucional.

Así mismo, es importante para la especialidad de gestión de los servicios de salud y de enfermería ya que permitirá sustentar porque se debe fortalecer esta competencia en las jefas de servicio en su rol de líder dentro del equipo de salud y contribuir al empoderamiento de la enfermera en las instituciones y la sociedad

## **1.5. Delimitación de la Investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Se desarrollará entre diciembre del 2021 y diciembre del 2022 y la recolección de los datos se realizará en noviembre del 2022.

### **1.5.2. Espacial**

Se realizará en el Hospital Arzobispo Loayza, perteneciente al MINSA nivel III-E, ubicado en la Av. Alfonso Ugarte 848 –Cercado de Lima, Perú.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

Estará constituida por las enfermeras jefas de los servicios de enfermería.



## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Nacionales

Osorio (12) en su investigación del año 2018 realizada en Lima, cuyo objetivo fue “Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva” la cual fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 110 docentes. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios de liderazgo transformacional y de gestión directiva y la técnica la encuesta. Los resultados fueron que el 56.4% tiene un nivel muy adecuado de liderazgo transformacional y el 76.4% tiene un nivel de gestión muy adecuado. La prueba de hipótesis se realizó mediante de Rho de Spearman, la cual fue de 0,697. Concluyendo que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión directiva.

Al respecto Martínez (13) en su investigación del año 2020 realizada en la provincia del Callao, cuyo objetivo fue “Establecer la relación entre el liderazgo de las enfermeras supervisoras y la gestión clínica”, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue 154 enfermeras supervisoras. Los instrumentos empleados fueron un cuestionario para medir el liderazgo y otro para la gestión. La técnica fue la encuesta. Los resultados realizados mediante la prueba estadística de Rho de Spearman fue de 0.917. Concluyendo que existe una relación directa significativa entre el liderazgo y la gestión clínica hospitalaria.

Así mismo Nuñez (14) en su investigación del año 2019 realizada en Lambayeque, cuyo objetivo fue “Diseñar una propuesta de liderazgo transformacional que permita mejorar la gestión”. Su metodología fue cuantitativa, no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo conformada por 195

colaboradores. Los instrumentos fueron los cuestionarios y la técnica empleada fue la encuesta. El 58 % refirió que es necesario tener un liderazgo para la toma de decisiones y realizar una adecuada gestión. Concluyendo que existe una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.

### **2.1.2. Internacionales**

Duque (15) en su investigación del año 2019 realizada en Guayaquil, cuyo objetivo fue “Determinar la influencia del liderazgo transformacional en la gestión”. El cual fue no experimental y correlacional. La muestra estuvo constituida por 38 trabajadores. Los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios y la técnica la encuesta. Los resultados fueron, que el 52,6% de los docentes refirieron que el liderazgo transformacional es destacado y el 92,1% manifestaron que la gestión era eficiente. Los resultados se analizaron mediante el coeficiente de Pearson. Concluyendo que, entre el liderazgo transformacional y la gestión existe una relación estadísticamente significativa, siendo esta de 0,820.

Así mismo Muñoz (16) en su trabajo académico del año 2019 realizado en Chile, cuyo objetivo fue “Analizar la relación del liderazgo transformacional en la gestión hospitalaria”. La metodología aplicada fue cuantitativo, básica, no experimental, correlacional y transversal. La muestra fue 205 funcionarios. Los instrumentos fueron una escala valorativa y un cuestionario. La Técnica fue la encuesta. Los Resultados analizados mediante la correlación Rho Spearman fue de 0,853. Concluyendo que existe una correlación positiva entre el liderazgo transformacional y la gestión hospitalaria. Así mismo el liderazgo transformacional genera equipos multidisciplinarios de alto desempeño.

De igual manera Tomala (17) en su investigación del año 2022, realizada en Ecuador ,que tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivos y la gestión administrativa”. Fue cuantitativa y correlacional. muestra fue 60 docentes. Los instrumentos fueron los cuestionarios, uno para cada variable y la técnica la encuesta. Los resultados fueron que en el 78.3% de los directivos predomina el liderazgo alto y la eficiencia en la gestión administrativa. Para el análisis de los datos se aplicó el Rho de Spearman, siendo esta de 0,697. Concluyendo que existe una correlación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión administrativa.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Liderazgo transformacional**

#### **Definiciones conceptuales de liderazgo transformacional**

Es el conjunto de características que debe tener el gestor para conducir a su equipo, el cual lo desarrolla con humanismo, inteligencia emocional, y buenas relaciones interpersonales que favorezcan el desarrollo personal y organizacional (18).

Por otro lado, el liderazgo transformacional es la capacidad que tiene el líder de fomentar la autoestima, confianza y seguridad en sus seguidores para el cumplimiento de sus funciones, sin considerarlo como una obligación (19).

Así mismo el liderazgo transformacional es la influencia que tiene líder en sus colaboradores, para el cumplimiento de los objetivos organizacionales centrada en la motivación, reciprocidad y el interaprendizaje (20).

Por último, el liderazgo transformacional tiene como finalidad promover en los seguidores un cambio conductual y el rendimiento laboral mediante la motivación para el cumplimiento de los objetivos institucionales (21).

Las ventajas del liderazgo transformacional son: Infunde a los miembros del equipo significado a sus actividades, compromiso en la meta a alcanzar, impulsa el desarrollo personal; fomenta el concepto de corresponsabilidad entre los miembros, dándoles libertad para hacer su trabajo responsablemente, promueve la retención de empleados y clientes, fomenta el aprendizaje corporativo y organizacional, incremento en el rendimiento de los trabajadores y genera nuevas y mejores iniciativas. Mientras que las desventajas son: los resultados se dan a largo plazo, depende plenamente de las competencias del líder, el líder asuma que hay motivación del trabajador y no se preocupe por fomentarla y no tiene definida las estrategias a aplicar (22).

### **Teorías del liderazgo transformacional**

Teoría de James MacGregor Burns, del año 1978, establece que el líder transformacional es la persona que identifica las necesidades de los miembros de su equipo, a través de la comunicación asertiva, comprensión de la motivación personal que tiene y se involucra para satisfacer las necesidades de sus seguidores en forma holística (23).es decir considera a la persona completa y con necesidades superiores.

Teoría Bass y Avolio del año 2012 refiere que el líder transformacional, es la persona que tiene la competencia de fomentar en otros las cualidades para que analicen los problemas, desarrollen destrezas intelectuales, la reflexión, generación de nuevas ideas y propuestas de solución frente a conflictos personales u organizacionales (24).

## **Dimensiones del liderazgo transformacional**

**Motivación inspiracional** es la capacidad de infundir orgullo, respeto, confianza y convicción para la consumación de la misión y la visión institucional, así como fomentar el logro de las metas personales (25).

**Carisma** es la capacidad para atraer y cautivar a los demás, despertando la admiración e influyendo en las personas para el logro de la visión y misión, basado en el respeto, confianza, optimismo y motivación (26).

**Estimulación intelectual** es la capacidad que tiene el líder para la permanente animación a sus colaboradores a fin de lograr el cambio y potenciar el mayor esfuerzo de las personas a hacer más de lo que piensa hacer y hacerlo con la mayor entrega y satisfacción mediante el desarrollo de sus habilidades (27).

**Consideración individual** es la capacidad de demostrar afecto e interés hacia los demás, basado en la escucha, buena comunicación, el conocimiento de las habilidades y destrezas de cada uno de sus colaboradores, actuando como entrenador o mentor en el logro de su desarrollo y aspiraciones, lo que fomenta la satisfacción del personal (28).

### **2.2.2. Gestión administrativa**

#### **Definiciones conceptuales de gestión administrativa**

Es el proceso de coordinación e integración de los recursos para el cumplimiento de los objetivos; es ciencia y arte para conseguir lo planificado, es ciencia porque requiere una serie de conocimientos y arte porque la habilidad se consigue con la práctica (29). Así mismo tiene como finalidad la mejora de la eficiencia del servicio y disminución de los costos con la optimización de los recursos (30).

Así mismo, la gestión requiere que los directivos tengan conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, capacidades y valores para desempeñarse con eficacia y eficiencia en su organización a fin de cumplir con la finalidad de la organización (31).

Por último, gestión involucra procedimientos y acciones que debe realizar el gerente, con la finalidad de lograr un determinado objetivo (32).

## **Teorías de gestión administrativa**

### **La Teoría Z**

Teoría de William Ouchi del año 1985, refiere que la dirección organizacional debe establecer una buena relación jefe-empleado para aumentar los índices de productividad, que el trabajo debe aceptarse como algo natural, que cause motivación y satisfacción. Para ello los trabajadores deben aprender a querer su centro laboral e identificarse con ella. La teoría se basa en la confianza, comunicación asertiva, trato íntimo y las buenas relaciones. Confianza es considerar al trabajador como responsable para obtener el mejor resultado, promoviendo el autocontrol. Trato íntimo considera que el jefe debe conocer los sentimientos de sus trabajadores, así mismo los trabajadores deben confraternizar y apostar por la cooperación (33).

## **La Teoría General de la Administración (TGA)**

Teoría de Chiavello del año 2014, se ocupa del ciclo de desarrollo de las organizaciones, sean con fines ánimo de lucro o no. Refiriendo que el administrador debe buscar los recursos para solucionar los problemas diagnosticados y aplica las estrategias requeridas. Requiriendo que el administrador debe tener las siguientes habilidades: técnica, humana, conceptual, para manejar ideas y conceptos abstractos, las cuales se van fortaleciendo a medida que asciende dentro la organización (34).

### **Dimensiones de gestión administrativa**

**Planificación** es la etapa, en la cual se formula el futuro deseado, se plantea la misión, visión y objetivos de la organización a lograr en un tiempo determinado, luego de haber realizado el análisis del entorno, así como las estrategias y actividades a realizar para el cumplimiento de ello (35).

**Organización** es la etapa, en la cual se establece como se van a desarrollar las actividades para llevar a cabo lo planificado, se define a los responsables en base al organigrama institucional y los recursos materiales, logísticos y financieros requeridos (36).

**Dirección** es la etapa en la cual se orienta o guía a los miembros de una organización a realizar las actividades para el cumplimiento de las metas y logro de los objetivos, basado en la motivación, liderazgo, comunicación, resolución y aprovechamiento del conflicto (37).

**Control** es la etapa en la cual se verifica que las actividades programadas se estén realizando de acuerdo a lo planeado, con el objetivo de localizar puntos débiles para rectificarlos, evitar su repetición y aplicar medidas correctivas (38).

## **2.3. Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima ,2022.

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima,2022.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión motivación inspiracional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.

HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión carisma y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.

HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.

HE4 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión consideración individual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de investigación**

Sera deductivo, siendo método la forma como el investigador interactúa con la unidad de análisis (39), deductivo es como se aplica el razonamiento, en este caso es de lo general a lo particular o específico y las conclusiones se interfieren de las deducciones (40).

#### **3.2. Enfoque investigativo**

Sera cuantitativo, el cual es la forma como se presentarán los resultados. la cual será secuencial y probatoria. Secuencial porque sigue un orden preestablecido, cada etapa precede a la anterior y probatoria porque los resultados se presentarán luego de la recolección de la información, los cuales son analizado mediante el método estadístico y presentado en valoración numérica mediante tablas o gráficos (41).

#### **3.3. Tipo investigativo**

Será aplicada. Esta investigación considera la aplicación, utilización o consecuencias de los conocimientos, su objeto es el análisis del problema para recomendar una acción. Se tiene el conocimiento de un hecho y se desea conocer si en determinada población, surge el mismo efecto (42).

#### **3.4. Diseño investigativo**

Sera observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Diseño es la forma en que se realizara la recolección y el análisis de los datos recolectados (43).

**Observacional** porque, solo se observa los datos recolectados, para posteriormente analizarlos (44).

**Descriptivo** porque se identificará y analizará las características de la muestra, recolectados mediante los cuestionarios (45).

**Correlacional** debido a que se establecerá cómo se presenta una variable según la otra variable, es decir cómo se asocia las dos variables, se explica la relación, correlación o la asociación de las dos variables, dichas variables serán de los mismos participantes para la medición (46).

**Prospectivo** ya que los datos se recolectarán en el futuro a partir del presente, es decir luego del diseño metodológico (47)

**Transversal** porque los datos se recopilarán de la muestra en un periodo de tiempo y solo una vez, es seguir no habrá seguimiento (48).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Sera noventa y seis (96) jefas de los servicios de enfermería.

**Muestra:** Debido a que la población es infinita, esta, estará compuesta por el total de la población, la cual será de 96 enfermeras jefas de los servicios, siendo las excepciones las determinadas por los criterios de inclusión y exclusión.

#### Criterios de inclusión

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería bajo con cualquier régimen laboral (nombradas, CAS)

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería con antigüedad en el servicio mayor a seis meses

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería que se encuentre realizando trabajo presencial

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería que haya firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería que se encuentre realizando trabajo remoto

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería con antigüedad en el servicio menor de seis meses

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería de licencia o vacaciones

Enfermera jefa y/o coordinadora de enfermería que no deseen ser incluida en la presente investigación.

**Muestreo:** será por el muestro no probabilístico, por conveniencia, considerándose para ello a la población o de análisis, la cual será de 96 enfermeras jefes.

### 3.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1 Liderazgo transformacional	Estilo de liderazgo en el cual el líder identifica el potencial, fomenta el desarrollo de los miembros del equipo, los alienta, inspira, motiva y compromete con la misión, visión y los objetivos organizacionales (49)	Estilo de liderazgo de la jefa del servicio de enfermería en el cual identifica el potencial, fomenta el desarrollo y compromiso organizacional del personal de enfermería del Hospital Loayza, a quien se le medirá la dimensión de motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual, mediante el cuestionario de Rodríguez (50)	Motivación inspiracional  Carisma  Estimulación intelectual  Consideración individual	- Contribuye en el logro de los objetivos  - Genera un clima crítico o constructivo  - Entusiasmo - Credibilidad - Animación al cambio  - Potenciación de esfuerzo mayor	Ordinal	Desfavorable (40 -66)  Regular (67-93)  Favorable (94-120)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V2 Gestión administrativa	Proceso que realiza el directivo para la obtención de resultados a fin de cumplir con los objetivos organizacionales, empleando los recursos humanos, físicos, tecnológicos (51).	Proceso que realiza la jefa del servicio de enfermería del Hospital Loayza, para el cumplimiento de los objetivos del servicio a quien se le medirá la dimensión de planificación, organización, dirección y control, mediante el cuestionario de López (52)	Planificación  Organización  Dirección  Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planes de gestión</li> <li>- Documentos de gestión</li> <li>- Formulación de actividades</li> <li>- Estructura organizacional</li> <li>- Designación de cargos</li> <li>- Distribución de recursos.</li> <li>- Reuniones de gestión</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Motivación</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Capacitación</li> <li>- Comunicación asertiva</li> <li>- Evaluación de indicadores y metas</li> <li>- Evaluación del desempeño laboral</li> <li>- Monitoreo de prestación de servicios y la gestión</li> </ul>	Ordinal	<p>Desfavorable (40 -66)</p> <p>Regular (67-93)</p> <p>Favorable (94-120)</p>

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

#### **3.7.1. Técnica.**

Sera la encuesta para la recolección de los datos de ambas variables.

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos.**

##### **Instrumento para medir Liderazgo transformacional**

Sera el “Cuestionario de Liderazgo transformacional de Bass” (50)., adaptado por Rodríguez en el año 2016 y aplicado en la investigación “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras en Sana clínica San Borja”.

El cual es un cuestionario tipo test que consta de 40 ítems, que mide las dimensiones de motivación inspiracional, carisma, estimulación intelectual y consideración individual, con 10 ítems. para cada dimensión.

Las cual será medidas en escala Likert, donde Nunca es (1), A veces es (2), Siempre es (3).

La categoría de la variable se determinará mediante la escala de Estanones, considerándose el rango de Liderazgo transformacional según la puntuación obtenida.

Desfavorable : 40 - 66 puntos

Regular : 67 - 93 puntos

Favorable : 94 -120 puntos

### **Instrumento para medir gestión**

Sera el “Cuestionario de Gestión de los servicios de enfermería” (52) diseñado por López en el año 2019 y aplicado en la investigación “Gestión y calidad de los servicios de salud del centro de salud Pozole Alto.”

Cuestionario tipo test, el cual consta de 27 ítems, que mide las dimensiones de planificación (7), organización (8), dirección (7) y control (5).

Las cual será medidas en escala Likert, donde Nunca será, (1) Casi Nunca será, (2) A veces será (3), Casi siempre será (4) y Siempre será (5).

Considerándose el nivel de gestión de acuerdo a la escala de Estanones y la puntuación obtenida:

Eficiente	: 27 - 63 puntos
Regular	: 64 - 100 puntos
Deficiente	: 101 - 135 puntos

### **3.7.3. Validación**

#### **Validación del Cuestionario de Liderazgo transformacional**

Se realizó, mediante la validez del contexto atravez de la consulta de tres expertos (50).

#### **Validación del Cuestionario de gestión**

Se efectuó mediante la validez del contexto atravez de la consulta de tres expertos (52).

#### **3.7.4. Confiabilidad.**

##### **Confiabilidad del Cuestionario de Liderazgo transformacional**

Se efectuó mediante el coeficiente Alfa de CronBach, realizándose una prueba piloto a 30 enfermeras, siendo el resultado obtenido de 0.955, al acercarse a 1, por lo cual el instrumento tiene excelente confiabilidad (50).

##### **Confiabilidad del Cuestionario de gestión**

Se estableció mediante coeficiente alfa de Cronbach, en un grupo piloto de 20 trabajadores de salud y 20 usuarios, siendo el resultado obtenido de 0,949, considerándose que es altamente confiable por acercarse a 1 (52).

#### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Luego de ser aprobado el presente proyecto de investigación por el comité de ética de la Universidad Norbert Wiener, se remitirá Solicitud dirigida al Director General del Hospital Arzobispo Loayza con copia a la unidad de docencia e investigación.

Se realizará las coordinaciones con la jefa del departamento de enfermería, supervisora de sector y jefa de los servicios.

Asimismo, se coordinará con la jefa de los servicios para el horario de la aplicación del instrumento a la muestra, considerándose los criterios de inclusión y exclusión.

El tiempo de aplicación para cada instrumento será de 20 minutos.

Los datos recolectados serán organizados en Excel y posteriormente se exportará al programa SPSS 26, para realizar el procesamiento y análisis de los datos, los cuales se realizarán a nivel descriptivo e inferencial.



El análisis descriptivo de los datos recolectados se realizará a partir de la presentación de la información en frecuencia absolutas y relativas, los cuales serán presentados en cuadros o gráficos.

El análisis inferencial o prueba de hipótesis se realizará en función a los objetivos de la investigación, la correlación de las variables y según sea la distribución de la data, se empleará para ello la prueba estadística paramétrica, el coeficiente de Correlación de Pearson ( $r$ ).

Si la correlación ( $r$ ) es igual a 0 se acepta la hipótesis nula y se establece que no hay correlación, las variables no están relacionadas, no existe relación estadísticamente significativa.

Si  $r \neq 0$  se rechaza la hipótesis nula, se establece que existe correlación, Las variables están relacionadas, existe relación estadísticamente significativa.

Siendo la correlación perfecta si  $r=1$ , muy alta ( $0.8 < r < 1$ ), alta ( $0.6 < r < 0.8$ ), moderada ( $0.4 < r < 0.6$ ), baja ( $0.2 < r < 0.4$ ), muy baja ( $0 < r < 0.2$ ) y nula si  $r = 0$ .

### **3.9. Aspectos éticos**

La presente investigación, se desarrollará respetando la normado en el “Código de ética Wiener” (53). Los datos de la muestra serán invariables, los marcos teóricos corresponden a las teorías, artículos y las interpretaciones de los resultados obedecerán a los resultados obtenidos durante el procesamiento de datos. Se aplicará los principios éticos.

**Principio de justicia:** Todo los colaboradores o personal de enfermería serán tratados con cordialidad, respeto e igualdad. Así mismo los datos que se obtengan serán legítimos.

**Principio de autonomía:** Se solicitará el consentimiento informado para ser parte de la muestra y respetará su decisión.

**Principio de beneficencia:** Se les explicará a los participantes el objetivo de la investigación, una vez recolectada todos los datos, se le proporcionará una cartilla sobre el liderazgo transformacional a las jefas de los servicios, la cual una aportará en beneficio de mejora de la gestión de los servicios de enfermería.

**Principio de no maleficencia:** La investigación no afectará la integridad física o emocional de los participantes, mantendrá el anonimato y la confidencialidad de la información recabada.

## IV. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

### 4.1. Cronograma de actividad

Actividades	2021								2022																			
	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marz		Octubre				Noviembre				Dic	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Identificación del problema	■	■	■	■																								
Revisión bibliográfica	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
Elaboración de la situación problemática y formulación del problema			■	■																								
Elaboración de los objetivos (General y específicos)					■																							
Elaboración de la justificación (teórica, metodológica y practica)						■	■																					
Elaboración de la limitación de la investigación (temporal, espacial y UA)						■	■																					
Elaboración del marco teórico (antecedentes y bases teóricas)						■	■																					
Formulación de las hipótesis							■	■																				
Redacción de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño)								■	■	■																		
Redacción de la población, muestra y muestreo									■	■																		
Redacción de la operacionalización de las variables											■	■																
Redacción de las técnicas e instrumentos de recolección de datos												■	■															
Redacción del plan de procesamiento y análisis de datos													■	■	■													
Redacción de los aspectos éticos y administrativos														■	■													
Revisión de las referencias bibliográficas según normas Vancouver															■	■												
Revisión de anexos																■	■											
Presentación y aprobación del proyecto																	■	■	■	■								
Recolección de los datos																						■	■					
Análisis e interpretación de la información																							■	■				
Redacción de conclusiones y recomendaciones																								■	■			
Elaboración del Informe final																												■

Leyenda : Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



## 4.2. Presupuesto

### Presupuesto Detallado

N°	Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Valor	
				PU	Total
<b>Equipos</b>					
1	Depreciación del laptop ASUS	Unidad	01	500	500
<b>Subtotal S/</b>					<b>500</b>
<b>Materiales</b>					
1	Material de escritorio	Docena	04	36	144
2	Material de impresión	Millar	04	45	180
3	USB	Unidad	01	35	35
4	Otros	Docena	02	30	60
<b>Sub Total S/</b>					<b>419</b>
<b>Servicios</b>					
1	Movilidad	Pasaje	10	15	150
2	Servicios de impresión	Hoja	120	1	120
3	Internet	Hora	1500	1	1500
4	Fotocopiado	Hoja	200	0.20	40
5	Luz	Kwh.	2500	0.67	1675
<b>Sub Total S/</b>					<b>3485</b>
<b>Recursos humanos</b>					
1	Asesor estadístico	Hora	03	500	1500
2	Digitador	Hora	05	100	500
<b>Sub Total S/</b>					<b>2000</b>
<b>Otros</b>					
1	Imprevistos/contingencias				1000
<b>Sub Total S/</b>					<b>1000</b>
<b>Total S/</b>					<b>7404</b>

### Presupuesto Global

N°	Ítems	Costo
1	Equipos	500
2	Materiales	419
3	Servicios	3,485
4	Recursos humanos	2,000
5	Otros	1,000
<b>Total S/</b>		<b>7,404</b>

## REFERENCIAS

1. Cassiani H., et.al. “La Situación de la Enfermería en el Mundo y en la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19”. Rev. Panamericana de Salud Publica, [Internet]; 2020. [citado el 26 de septiembre de 2022]: 44. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es/>
2. Barria R. “Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería” Revista Cuidarte [Internet]; 2021. [citado el 2 octubre de 2022]: 9 (Esp), 48-56. .Disponible <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>
3. Arbeláez G, Mendoza P. “Relación entre gestión del director y satisfacción del usuario externo en centros de salud de un distrito del Ecuador”. Revista Panamericana de Salud Pública. [Internet];2020. [citado el 6 de noviembre de 2021]: 44 (64). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025558320170002007](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025558320170002007)
4. Estalella, M., et.al. “Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia”. Rev. Enfermería Clínica [Internet]; 2021. [citado el 27 de septiembre de 2022]: 31, S12-S17. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120302989>
5. Riquelme J., et.al. “El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura”. Formación universitaria. [Internet] ;2020. [citado el 27 de septiembre de 2022]: 13(1), 135-144.Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850062020000100135&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071850062020000100135&script=sci_arttext)
6. Estrada K. “Gestión hospitalaria y capacitación profesional en las supervisoras del departamento de enfermería Lima, 2021”. [Tesis para obtener el grado académico de maestra

- en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo;2022. [citado el 1 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82841>
7. Fundación Homerum.” Liderazgo transformacional: un modelo que triunfa” [Internet]. Bilbao, España [citado el 10 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.fundacionhomerum.org/liderazgo-transformacional-mas-beneficios/>
  8. Santillán S. “Nivel de desarrollo de la gestión de la calidad en los servicios de enfermería del Hospital Central FAP,2007-2016”. [Tesis para optar el grado académico de magíster en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [citado el 12 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8458>
  9. Chavarro D., et.al. “Fortalecimiento y desarrollo de competencias”. [Tesis de bachiller]. Bogotá: Universidad Católica;2020. [citado el 11 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/25297/1/Chavarro%2C%20Fonseca%20%26%20Pe%20C3%B1a%20TG2.pdf>
  10. Cedeño S. “Liderazgo en enfermería, y su importancia en el desarrollo disciplinar”. Revista CuidArte. [Internet] ;2020. [citado el 2 de octubre de 2022]: 9 (18.1). Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77578/68546>
  11. Janampa F. “Liderazgo transformacional y satisfacción profesional de las enfermeras asistenciales del Instituto Nacional de Salud del Niño”. [ Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración y Gerencia Social]. Lima: Universidad Federico Villarreal; 2019. [citado el 11 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5427>

12. Osorio I. "El liderazgo transformacional y la gestión directiva en la Institución Educativa N° 116 Abraham Valdelomar, Canto Grande.". [Tesis optar al grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en Gestión Educacional]. Lima: Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle;2028. [citado el 28 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2120>
13. Martínez P. "Liderazgo y gestión clínica hospitalaria en enfermeras supervisoras del Centro Médico Naval, 2019". [Tesis para optar el grado académico de doctor en Administración en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callo;2020. [citado el 4 de diciembre de. 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5248>
14. Nuñez M." Liderazgo transformacional basada en el desarrollo organizacional para mejorar la gestión administrativa". [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa]. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo; 2019. [citado el 21 de septiembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/6694>
15. Duque N. "Influencia del liderazgo transformacional en la gestión". [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Administración de la Educación]. Guayaquil: Universidad Cesar Vallejo; 2019. [citado el 21 de septiembre del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58061/Duque\\_TNPSD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58061/Duque_TNPSD.pdf?sequence=1)
16. Muñoz C. "Liderazgo Transformacional en la gestión hospitalaria. Un estudio empírico sobre la eficacia del liderazgo y el desempeño en equipos de salud del Hospital Clínico de la Universidad de Chile". [Tesis para obtener el grado de doctor]. Lleida: Universitat de Lleida;2019. [citado el 22 de noviembre de 2021]. Disponible en:

[https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=](https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/668315/Tcms1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

y

17. Tómal G. "Estilos de liderazgo directivo y gestión administrativa". [Tesis para obtener el grado de maestra en Administración de la Educación]. Ecuador: Universidad Cesar Vallejo;2020. [Citado el 28 de noviembre de. 2021]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93183/Tomal%C3%A1\\_TDG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93183/Tomal%C3%A1_TDG-SD.pdf?sequence=1)
18. Torres C. "El liderazgo transformacional del director en una institución educativa privada de la UGEL 02.". [Tesis para optar el grado académico de magister en educación con mención en Gestión de la Educación]. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú ;2020. [Citado el 29 de septiembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/172338>
19. Hernández T, "Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos Mexicanos." Cimexus. [Internet]. 2019, nov. [citado el 29 de noviembre de 2021];13(2): pp. 89-109. Disponible en: <https://cimexus.umich.mx/index.php/cim1/article/view/292/231>
20. Pedraja L., et.al. "Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional". Revista Venezolana de Gerencia. [Internet]. 2021.[citado el 29 de septiembre de 2022];26(96), 1004-1018. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.2>
21. Chaf A "Las prácticas de liderazgo del equipo de gestión en relación con los asistentes profesionales" [Tesis para optar al grado académico de Magíster en Dirección y Liderazgo



- Educacional] Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile ;2022. [citado el 29 de septiembre de 2022]. Disponible en : <https://repositorio.uc.cl/xmlui/handle/11534/64317>
22. Vidal C. "El liderazgo transformacional como herramienta en la gestión de equipo". [Tesis para optar el título de Especialista en Alta Gerencia] Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada; 2017. [citado el 28 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16256>
23. MacGregor, James Liderazgo Transformacional. New York: Editorial Grove Press.2013
24. Bass B., et. al." Liderazgo Transformacional". [Internet] New York: 2da edición. Editorial Prensa de Psicología; 2005.[citado el 29 de enero del 2021] Disponible en: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410617095/transformationalleaders-hip-bernard-bass-ronald-riggio>
25. Reyna A., et.al. "Liderazgo transformacional: un aporte a la motivación del estudiante universitario". UCV Hacer. [Internet]. 2021. [citado el 1 de octubre de 2022] ;10(3), 33-41 Disponible en: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/1096>
26. Cárdenas L., et.al." Liderazgo transformacional en enfermería". [Tesis para optar el título especialista en Administración Pública]. Colombia: Universidad Nacional del Colombia;2018. [citado el 3 de diciembre de 2021]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5248>
27. García J. "El Liderazgo Transformacional: Una revisión de literatura. Instituto de Ingeniería y Tecnología". Academia Journals Chetumal. Memorias del Congreso Internacional de Investigación [Internet]. 2020. [citado el 1 de octubre de 2022] Disponible en: <http://cathi.uacj.mx/handle/20.500.11961/16032>

28. Arangoitia R. “El liderazgo transformacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la región Puno”. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión y Políticas Públicas]. Tacna: Universidad Privada de Tacna;2019. [citado el 3 de diciembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1409>
29. Huber D. “Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo” [Internet]. Barcelona: Editorial Elsevier Health Sciences ;2019. [citado el 5 de diciembre del 2021].Disponible en: [https://books.google.com.pe/books?id=A9CwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=A9CwDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
30. Mamani L.” Gestión administrativa y clima institucional en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2018”. [ Tesis optar el título profesional de: licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social]. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua;2019. [citado el 6 de diciembre de 2021]. Disponible en: [http://200.48.160.221/bitstream/handle/UNAM/90/T095\\_72448481\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.48.160.221/bitstream/handle/UNAM/90/T095_72448481_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
31. Saavedra A., et.al. "El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional " Revista Olimpia. [Internet]. 2018,Dic. [citado el 5 de diciembre del 2021]; 15 (52): pp. 35-47 .Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7007302>
32. Westreicher G. “Gestión”. Economipedia [Internet]. [citado el 5 de diciembre del 2021] Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/gestion.html>
33. Palom J. “Círculos de calidad: teoría y práctica. La teoría Z” [Internet]. Barcelona: Ediciones Marcombo; 1991. [citado el 6 de diciembre del 2021.] Disponible en <https://books.google.com.pe/books?id=dQFYCIPzCBEC&pg=PA15&dq=Teor%C3%ADa+Z>

[&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwjWruryl1an6AhUjILkGHYIhC8YQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20Z&f=false "Teoría Z](#)

34. Chiavenato I.” Introducción a la teoría general de la administración- Capítulo I” [Internet]. Barcelona: 9na.edición. Editorial McGraw-Hill Interamericana;2014. [citado el 6 de diciembre del 2021.] Disponible en. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
35. Rivera A., et.al. “Proceso Administrativo: La planeación como fase del proceso administrativo”. [Tesis optar al título de licenciado en Administración de Empresas]. Managua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua;2020. [citado el 7 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/12854/1/23075.pdf>
36. Valencia H., Solano J. “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional Agraria de Huancavelica-2019”. [Tesis optar el título profesional de licenciado en Administración]. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica;2021. [citado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/4084/TESIS-2021-ADMINISTRACI%C3%93NVALENCIA%20ESCOBAR%20Y%20SOLANO%20G%C3%93MEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
37. Vargas J. “Gestión administrativa y toma de decisiones en el Programa Nacional Plataformas de Acción para la Inclusión Social, Cercado de Lima-2021”. [Tesis optar el título profesional de licenciado en Administración de empresas]. Lima: Universidad Autónoma del Perú;2022. [citado el 2 de octubre de 2022]. Disponible en : <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1619/Vargas%20Alc%C3%A1ntara%20Jason%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

38. López C. “Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público”. c. [Tesis doctoral] Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín ;2019. [citado el 7 de diciembre del 2021] Disponible en: <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3341>
39. Cerda H. “Los elementos de investigación”. [Internet]. Colombia: Editorial Magisterio; 2021. [citado el 1 de octubre del 2022]. ISBN:978-958-20-1320-2. Disponible en: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=adUqEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=investigacion&ots=EZsPIXlwG&sig=DXGKoTSPFNf7VOPAdFyXbCdGb0c#v=onepage&q=investigacion&f=false>
40. Villanueva F.” Metodología de la investigación”. [Internet]. México: Kills Soluciones educativas S.A;2022. [citado el 1 de octubre del 2022]. Disponible en : <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6eKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodo+deductivo+en+investigacion&ots=WGJP3MIEhs&sig=NdUYljWSQ-pDohrWKiEEFab-Nbc#v=onepage&q&f=false>
41. Hernández R, et. al. “Metodología de la investigación” [Internet]. México: sexta edición. Editorial McGraw-Hill / Interamericana; 2014. [citado el 26 de enero del 2022]. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>
42. Baena G.” Metodología de la investigación.: Serie integral por competencias”. [Internet]. México: Tercera edición. Grupo editorial Patria ;2017. [citado el 26 de enero del 2022]. Disponible en: [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

43. Gallardo E.” Metodología de la Investigación. Manual auto formativo interactivo” [Internet]. Perú: Primera edición. Universidad Continental ;2017. [citado el 27 de enero del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
44. Monjarás A. "Diseños de investigación." [Internet]. Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Mexico:2019. [citado el 27 de enero del 2022]; 8.15 : 119-122.Disponible en: <https://app.amanote.com/v3.12.8/note-taking/document/sKyaAnQBKQvf0BhiCStG>
45. Martínez H. “Manual de metodología de investigación. La investigación como proceso en La Universidad” [Internet]. Colombia: 1ra. edición. ;2010. [citado el 28 de enero del 2022]. Disponible en: [https://issuu.com/erasmogomez/docs/manual\\_de\\_metodologia\\_de\\_investigacion](https://issuu.com/erasmogomez/docs/manual_de_metodologia_de_investigacion)
46. Arias J., Covinos M. “Diseño y metodología de la investigación”. [Internet]. Perú: Primera edición. Editorial Enfoques Consulting EIRL;2021. [citado el 1 de octubre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
47. Sambrano, J. “Métodos de investigación.”. [Internet]. Colombia: Primera Edición. Alpha Editorial;2020. [citado el 1 de octubre del 2022]. Disponible en: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yXJ6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=metodo+deductivo+en+investigacion&ots=ASZJLmK1A6&sig=pvAG\\_bDs8n1XNSm6a36\\_b7w9v7Q#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yXJ6EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=metodo+deductivo+en+investigacion&ots=ASZJLmK1A6&sig=pvAG_bDs8n1XNSm6a36_b7w9v7Q#v=onepage&q&f=false)
48. Arias J.” Diseño y metodología de la investigación”. [Internet]. Perú: Primera edición. Enfoques consulting. 133p.ISBN: 978-612-48444-2-3;2021 [citado el 30 de enero del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>

49. Martínez G., et.al “Liderazgo transformacional en estudiantes de ciencias de la salud”. *Educ Med Super.* [Internet]. 2020, Jun [citado el 30 de enero del 2022]; 34(2): e1920. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v34n2/1561-2902-ems-34-02-e1920.pdf>
50. Rodríguez V. “Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en enfermeras de hospitalización en Sana clínica San Borja”. [Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Perú: Universidad Cesar Vallejo;2017. [citado el 30 de enero del 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21837/Rodriguez\\_BVDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21837/Rodriguez_BVDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
51. Jiménez J.” Manual de gestión para jefes de servicios clínicos. [Internet]. Madrid: 2da. Edición. Editorial Díaz de Santos S.A.; 2020. [citado el 6 de diciembre del 2021]. Disponible en: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JL2mrkc88lQC&oi=fnd&pg=PR15&dq=teoria+de+la+gestion+hospitalaria&ots=FkyXE10zYE&sig=BNeryZFF8ShuY5kix0yE\\_Tnzko0#v=onepage&q=teorias%20de%20la%20gestion%20hospitalaria&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=JL2mrkc88lQC&oi=fnd&pg=PR15&dq=teoria+de+la+gestion+hospitalaria&ots=FkyXE10zYE&sig=BNeryZFF8ShuY5kix0yE_Tnzko0#v=onepage&q=teorias%20de%20la%20gestion%20hospitalaria&f=false)
52. López G. “Gestión y calidad de los servicios de salud del centro de salud Pozole Alto”. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad Cesar Vallejo;2019. [citado el 30 de enero del 2022] Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38783/L%20c3%b3pez\\_SGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38783/L%20c3%b3pez_SGP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
53. Universidad Norbert Wiener.” Código de ética en investigación “V02.2019. Disponible en : [https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/documentacion/Codigo de Etica para la Investigacion \(vigente\).pdf](https://intranet.uwiener.edu.pe/univwiener/portales/centroinvestigacion/documentacion/Codigo de Etica para la Investigacion (vigente).pdf)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – Lima- 2022?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.	H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – Lima – 2022. H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – Lima – 2022.	V. Independiente  Liderazgo transformacional (LT)  Dimensiones D1 Motivación inspiracional D2 Carisma D3 Estimulación intelectual D4 Consideración individual	<b>Método:</b> Deductivo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> Observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal  <b>Población y muestra</b> Población: 96 enfermeras jefas Muestra: 96 enfermeras jefas Muestreo: No probabilístico
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión motivación inspiracional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?	1. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión motivación inspiracional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.	1. Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión motivación inspiracional y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.	V. Dependiente Gestión administrativa (GA)  Dimensiones D1 Planificación D2 Organización D3 Dirección D4 Control	<b>Técnica de recolección de datos:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionarios  <b>Procesamiento y análisis de los datos</b> Programa SPSS, versión 26 Análisis descriptivo: frecuencia absoluta y relativa Análisis inferencial: coeficiente de Correlación de Pearson
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión carisma y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?	2. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión carisma y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.	2. Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión carisma y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.		
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?	3. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.	3. Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión estimulación intelectual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.		
4. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión consideración individual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería?	4. Identificar la relación que existe entre el liderazgo transformacional según la dimensión consideración individual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.	4. Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional según la dimensión consideración individual y la gestión administrativa realizada por las jefas de los servicios de enfermería.		



## Anexo 2: instrumentos

### Instrumento 1

#### Liderazgo transformacional (50)

##### Introducción:

Se invita a usted a participar en la encuesta sobre liderazgo transformacional. La encuesta es anónima y las respuestas se mantendrán en absoluta reserva. Agradeciendo anticipadamente su colaboración

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted, marcando con una (x).

Siendo las alternativas de respuesta: Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)

N°	Ítems	1	2	3
<b>Dimensión 1: Motivación inspiracional</b>				
1	Transmite claramente la misión y visión de la institución			
2	Implicación en los valores de la institución			
3	Implicación en los objetivos de la institución			
4	Implicación en los procesos relevantes de la institución			
5	Prioridades en la institución de salud			
6	Sentido de identidad con la institución de salud			
7	Confianza de trabajadores para promover la concreción de objetivos en la institución			
8	Favorece la crítica constructiva			
9	Provee continua estimulación			
10	Habla optimistamente sobre el futuro			
<b>Dimensión 2: Carisma</b>				
11	Promueve el entusiasmo en el cuidado del paciente			
12	Suele ser una persona cercana al paciente			
13	Hace sentirse orgullo por trabajar con el			
14	Su comportamiento es honesto			
15	Comunica con el ejemplo lo que se decide en la institución			
16	Logra la confianza a través de su credibilidad			
17	Desarrolla un fuerte sentido de lealtad y compromiso			
18	Escucha a sus colaboradores			
19	Desarrolla el trabajo en equipo			
20	Dispone de una gran capacidad de trabajo			

<b>Dimensión 3: Estimulación intelectual</b>				
21	Anima a solucionar problemas y a generar ideas nueva			
22	Ayuda a pensar sobre viejos problemas de forma diferente			
23	Da razones para cambiar la forma de pensar sobre los problemas			
24	Anima a reflexionar en cómo se puede mejorar el trabajo			
25	Intenta aplicar la razón y la lógica en lugar de opiniones sin fundamento			
26	Estimula en el servicio a desarrollar ideas innovadoras			
27	Facilita que las cosas se hagan antes de imponerlas			
28	Proporciona nuevos enfoques ante situaciones problemáticas			
29	Anima a ser crítico			
30	Motiva a hacer más de lo que se pensaba hacer			
<b>Dimensión 4: Consideración individual</b>				
31	Presta atención personalizada			
32	Concede atención personal en situaciones problemáticas			
33	Suele tener en cuenta a las personas por encima de cuestiones organizativas			
34	Se mantiene al tanto de los intereses, prioridades y necesidades de las personas			
35	Consulta antes de tomar decisiones sobre aquellos temas que le afectan			
36	Ayuda mucho a los trabajadores recién llegados			
37	Esta dispuesto a apoyar cuando se llevó a cabo importantes cambios en el trabajo			
38	Apoya a las acciones e ideas de los demás			
39	Conoce los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores y técnicos			
40	Elogia a los trabajadores y técnicos cuando realizan un buen trabajo			

## Instrumento 2

### Gestión de los servicios de enfermería (52)

#### Introducción:

Se invita a usted a participar en la encuesta sobre gestión de los servicios de enfermería. La encuesta es anónima y las respuestas se mantendrán en absoluta reserva. Agradeciendo anticipadamente su colaboración

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted, marcando con una (x).

Siendo las alternativas de respuesta: Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

\*\* ES =Establecimiento de salud

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión planificación</b>						
1	Considera usted que el gerente realiza una adecuada planificación.					
2	Conoces que el ROF y MOF es aplicado para todo el personal.					
3	Participa en la elaboración oportuna del plan de trabajo anual del ES.					
4	Tu servicio elabora planes estratégicos y operativos adecuados.					
5	Conoces la Misión, Visión y los valores institucionales.					
6	Participas en la implementación de actividades específicas de la institución.					
7	Se toma en cuenta las ideas del personal en la elaboración de los planes estratégicos y operativos.					
<b>Dimensión organización</b>						
8	Considera usted que el gerente realiza una adecuada organización.					
9	El ES cuenta con un organigrama y está distribuido adecuadamente					
10	La designación de las jefaturas y/o áreas de trabajo se realiza teniendo en cuenta el perfil del cargo.					
11	Consideras que cumples con las responsabilidades y funciones que te han encomendado.					
12	Observas que el personal respeta a sus jefes inmediatos.					
13	La distribución que se tiene de los recursos humanos y financieros por cada área son adecuados.					
14	El ES cuenta con la cantidad de Personal necesario para brindar un servicio de calidad.					
15	Participas en las reuniones periódicas para la organización de las actividades.					

<b>Dimensión dirección</b>					
16	Considera usted que el gerente realiza una adecuada dirección.				
17	Consideras que el gerente maneja un adecuado liderazgo en el ES				
18	Se implementan acciones que te permitan mantenerte incentivado y motivado.				
19	Sientes que tu trabajo es valorado por tu jefe.				
20	Se promueve el trabajo en equipo.				
21	El ES te brinda capacitaciones según el puesto que ocupas.				
22	Existe una comunicación asertiva en el ES.				
<b>Dimensión control</b>					
23	Considera usted que el gerente realiza un adecuado control.				
24	Se realiza reuniones trimestrales para evaluar el cumplimiento de indicadores.				
25	Recibes un feedback (retroalimentación) de tu desempeño laboral.				
26	El ES evalúa el cumplimiento de los indicadores y/o metas establecidos en la planeación.				
27	Se valora la opinión de los usuarios.				

### **Anexo 3: consentimiento informado**

#### **Consentimiento**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento

Nombre de Participante

DNI

Firma