



**Universidad
Norbert Wiener**

Facultad de Ciencias de la Salud

**Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería
del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023**

**Trabajo académico para optar el Título de Especialista en
Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres**

Presentado Por:

Autora: Cuno Quispe, Nury Elizabeth

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1951-1746>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Línea de Investigación General
Salud, Enfermedad y Ambiente**

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Cuno Quispe, Nury Elizabeth, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 12 (Doce) %, con código oid:14912:279370823, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Cuno Quispe, Nury Elizabeth
 DNI N° 70172904



.....
 Firma del Asesor
 Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
 DNI N° 09542548

Lima, 15 de Febrero de 2023

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia y a mi querido abuelo Tatito, quien, aunque no está físicamente, siempre estarán sus enseñanzas, guiándome día a día.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Norbert Wiener
por ser parte de sus filas.

A la plana docente.

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

JURADO

Presidente : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

Vocal : Mg. Morillo Acasio, Berlina Del Rosario

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Jurado.....	v
Índice.....	vii
Resumen.....	x
Abstract	xi
1. 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.....	3
1.3. Objetivos de investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Justificación teórica	4
1.4.2. Justificación metodológica.....	4
1.4.3. Justificación práctica.....	4
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	5
1.5.1. Temporal	5
1.5.2. Espacial.....	5
1.5.3. Unidad de análisis.....	5
2. MARCO TEÓRICO	5

2.1.	Antecedentes de la investigación.....	5
2.2.	Bases teóricas	10
2.2.1.	El liderazgo	10
2.2.2.	El desempeño laboral.....	15
2.3.	Formulación de hipótesis	17
2.3.1.	Hipótesis general	17
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	18
3.	METODOLOGÍA	18
3.1.	Método de la investigación	18
3.2.	Enfoque de la investigación	18
3.3.	Tipo de la investigación	19
3.4.	Diseño de la investigación	19
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	19
3.5.1.	Población.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5.2.	Muestra	¡Error! Marcador no definido.
3.5.3.	Muestreo.....	¡Error! Marcador no definido.
3.6.	Variables y operacionalización	21
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1.	Técnica.....	24
3.7.2.	Descripción de instrumentos	24
3.7.3.	Validación	25
3.7.4.	Confiabilidad.....	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9.	Aspectos éticos	27
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28

4.1. Cronograma de actividades	28
4.2. Presupuesto.....	29
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS	38
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	39
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	41
Anexo 3: Consentimiento informado	46
Anexo 4: Informe de originalidad.....	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

Introducción: La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que en el mundo existe 19.3 millones de personal enfermero profesional, que es la revelación de 4.8 millones en el periodo 2013-2018, por lo que enfatiza la institución, es necesario el fortalecimiento del liderazgo de estos profesionales, con la sola consecuencia de otorgar garantía de atención y de esa manera se pueda contribuir en la eficacia y desempeño individual. **Objetivo:** Determinar cómo se relaciona el liderazgo y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023. **Método:** La investigación será de método hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, nivel descriptivo – correlacional y de corte transversal, además por conveniencia se eligió una muestra de 60 profesionales de enfermería que atienden en el área de emergencia de un hospital del Ministerio de Salud del departamento de Lima en el año 2023. Para medir el liderazgo, se usará el cuestionario elaborado por Casales (2006), adaptado y validado para profesionales enfermeros en el servicio de emergencia por la investigadora peruana Bach. Edelisa Yarcuri en su tesis de maestría “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos” en el año 2018. El cuestionario para medir el desempeño laboral fue diseñado y validado por la investigadora peruana Kely Ortega en su tesis de Maestría “Liderazgo y desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud” en el año 2016.

Palabras clave: Desempeño laboral, emergencia, liderazgo.

Abstract

Introduction: The World Health Organization (WHO) states that in the world there are 19.3 million professional nursing personnel, which is the revelation of 4.8 million in the period 2013-2018, so the institution emphasizes, it is necessary to strengthen the leadership of these professionals, with the sole consequence of granting guarantee of care and in that way it can contribute to the effectiveness and individual performance. **Objective:** To determine how leadership and work performance are related in the health team of the emergency service of a national hospital in Peru, during the year 2023. **Method:** The research will be hypothetical – deductive, quantitative approach, applied type, non-experimental design, descriptive level – correlational and cross-sectional, in addition for convenience a sample of 60 nursing professionals who attend in the emergency area of a Hospital of the Ministry of Health of the department of Lima in the year 2023 was chosen. To measure leadership, the questionnaire developed by Casales (2006), adapted and validated for nursing professionals in the emergency department by the Peruvian researcher Bach, will be used. Edelisa Yarcuri in her master's thesis "Leadership styles and work performance in workers of the Huancasancos Health Center" in 2018. The questionnaire to measure work performance was designed and validated by Peruvian researcher Kely Ortega in her Master's thesis "Leadership and performance of nursing professionals in the emergency service of an EsSalud Hospital" in 2016.

Keywords: Work performance, emergency, leadership.

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que en el mundo existe 19.3 millones de personal enfermero profesional, que es la revelación de 4.8 millones en el periodo 2013-2018, por lo que enfatiza la institución, es necesario el fortalecimiento del liderazgo de estos profesionales tanto actual como a futuro, con capacidades de tomar decisiones y de esa manera se pueda contribuir en la eficacia y desempeño individual (1).

El Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) plantea sobre el liderazgo del trabajador de enfermería, es tan primordial para la prestación del cuidado basado en calidad como las totalidades de habilidades técnicas a pie de cama, por lo que es necesario su liderazgo en todos los entornos y niveles para la prestación de los servicios de salud (2).

La OMS, CIE y la Organización Mundial del Trabajo (OIT) coinciden que el liderazgo es relevante, sumado a los conocimientos en cualquier proceso de asistencia por parte de los enfermeros, por lo que es crucial no dejar de lado el desempeño laboral que otorgan tales profesionales preparados, basado en comportamiento o conductas del profesional (3).

En Irán, estudios de la Universidad de Urmia respecto a hospitales de primer nivel, plantean el liderazgo como una necesidad de implementarse aún en las instituciones, puesto que cuantitativamente solo el 32.1% la practica por el conocimiento, incidiendo a su vez en 26.6% que las metas, valores y el liderazgo son punto de partida para la obtención del desempeño laboral adecuado (4).

En Turquía, un estudio en la ciudad de Yozgat durante dos años consecutivos, enfocados en el desempeño del personal de enfermería y sus factores, señala que principalmente en 42.5% falta mejoramiento de la percepción del liderazgo, siendo primordialmente el liderazgo auténtico, puesto que es la única relación que se determinó (5).

En Canadá, la Asociación de Enfermeras en coordinación con el CIE, acotaron como consecuencia de su estudio, la importancia de no solo conocer, sino practicar el liderazgo,

específicamente en el carismático con 35.1% y formal en 25.1%, además, es inminente las estrategias que parten del liderazgo y recae sobre el desempeño laboral (6).

En Brasil, un estudio en once hospitales de San Pablo, hallaron casi inexistente las nociones de liderazgo en enfermería, de los cuales solo el 26.5% afirma tener conocimientos del liderazgo en sus diferentes versiones, que ha impactado en el desempeño (7).

La Asociación Americana de Enfermeras Líderes en su estudio anual, resalta dos aspectos aún no fortalecidos como el liderazgo carismático y centrado en las tareas, debido a que en años anteriores se ha encontrado solo el incremento del 1.5% del nivel regular de desempeño laboral (8).

En el Perú, un estudio analiza las formas de liderazgo en enfermeras del sur del país, la misma que hallaron 16.7% para transaccional y 33.3% para transformacional, que a su vez ha impacta en el incremento del desempeño de nivel malo a nivel regular, este último con aceptación del 42.5% y una relación directa significativa (9).

En ese sentido, el liderazgo dentro de los profesionales enfermeros es crucial y relevante, puesto que impacta en la continuidad para ofrecer cuidados a pacientes referente a la atención de salud con alta calidad, los mismos que pueden ser afectados por situaciones donde entalla el pensamiento crítico del enfermero y sus herramientas técnicas y científicas, consiguiendo así, el incremento del desempeño laboral de los mismos, sobre todo en el apoyo y competencias de carácter individual, así como la adaptación al entorno laboral (10).

Es así que se demuestra la importancia del liderazgo como características del servicio de enfermería que realizan actividades en salud, ya que su papel es esencial y existe reunión de coherencias en sus quehacer cotidianos profesionales, sumado a la participación activa en programas sanitarios, dirección de grupos, que en su conjunto consiguen el desempeño laboral adecuado, por lo que su evaluación es importante en cualquier medida, la misma que es motivo del presente estudio, además de evaluar el grado de asociación que existe entre este determinado liderazgo y desempeño en un entorno laboral, todo enfocado en la enfermería de un hospital nacional de Lima.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general

¿Cómo se relaciona entre el liderazgo y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023?

¿Cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023?

¿Cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo liberal y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023?

1.2. Objetivos de investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el liderazgo y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

1.2.2. Objetivos específicos

Identificar cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

Identificar cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

Identificar cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo liberal y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Teórica

Tiene como finalidad sumar al conocimiento respecto a las variables liderazgo y desempeño laboral como las teorías de Chiavenato, Robbins y Jugde y las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud pero enfocado en el entorno profesional enfermero, que permitirá a su vez aportar al vacío gnoseológico al hospital, esto como consecuencia que se corroboró que la mencionada institución, no hay investigaciones de la misma índole, además el tema tratado es de preocupación a nivel mundial y nacional vinculada a un objetivo de desarrollo sostenible en la línea de la salud y la gestión del recurso humano.

1.3.2. Metodológica

La investigación sigue las guías del método científico, en esa medida ostenta alta objetividad y plantea única ruta metodológica basado en la teoría analizada; por otro lado, se usa técnicas en conjunto con los diversos instrumentos que recolectaran los datos y permita alcanzar los objetivos predispuestos.

1.3.3. Práctica

El estudio va permitir conocer los niveles actuales de liderazgo y desempeño laboral, así como la dependencia bivariada a través de la asociación, lo que va permitir si es necesario, implementar medidas y estrategias afín al liderazgo, la misma que se propondrá

como herramienta de gestión que fortalecerá las acciones de dirección de personas y esto pueda favorecer a la atención en su calidad y la seguridad del atendido, que impactará en favorecer al correcto clima y cultura laboral, así como elevado nivel de la confianza en la institución de salud y los profesionales enfermeros.

1.4. Delimitaciones de la investigación

1.4.1. Temporal

La investigación se llevará a cabo entre los meses de setiembre 2022– abril 2023.

1.4.2. Espacial

El presente estudio desarrolla en el ámbito de un hospital del Ministerio de Salud, del departamento de Lima.

1.4.3. Población o Unidad de análisis

El presente estudio se enfoca en los profesionales enfermeros del servicio de emergencia.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En el ámbito internacional

Rua (11), en el año 2018, en Portugal, realizó una investigación cuyo objetivo fue *“Determinar la relación que existe entre el liderazgo en su contexto romántico y el desempeño del equipo de enfermeros de hospitales públicos y privados”*, se aplicó una metodología de tipo correlacional, método empírico y diseño descriptivo transversal, su población y muestra fue de 105 profesionales de la enfermería con licenciatura y especialidades a quienes se les aplicó el cuestionario RLS-2007 para el liderazgo y la Escala de Eficacia EEF-05 para el análisis del desempeño laboral, ambos validados en su propia

realidad. Los hallazgos indican mayor influencia del sexo femenino en 84.3% con licenciatura en 21.6% y especialidades en 70.6%, provenientes de hospital privado en 56.2%, el liderazgo se encuentra a un nivel medio alto con 46.5% y el desempeño a un nivel alto en 41.5%, en el cual las dimensiones desempeño de tareas, relaciones interpersonales y trabajo centrado se encuentran en niveles medio, alto y medio con porcentajes mayores al 50% respectivamente, finalmente las variables no tienen correlación sin significancia debido al $p\text{-valor} > 0.05$ entre variables y entre variable y dimensiones del desempeño laboral.

Labrague et al, (12), en el año 2020, en Filipinas, realizaron una investigación cuyo objetivo fue *“Examinar la influencia de las prácticas de liderazgo transformacionales en el desempeño laboral, satisfacción laboral y ausentismo de la profesión de enfermería”*, se aplicó una metodología de tipo correlaciona, método empírico y diseño descriptivo transversal, su población y muestra fue de 770 profesionales de la enfermería de hospitales del centro del país, a quienes se les aplicó cuestionarios de liderazgo y desempeño laboral para un ámbito de la salud elaborador y validados por los propios autores. Se obtuvo como hallazgos edad promedio mayoritario entre 28-48 años, con duración de trabajo de 10 años en 46.2%, el 100% por lo menos ostenta alguna especialidad y el 48.2%, asimismo, las puntuaciones de liderazgo fueron de 4.22 por encima de la media general, en el cual la satisfacción y el desempeño laboral presentaron niveles altos respectivamente con un 50.2% de las opiniones, además, la correlación es significativo entre el liderazgo transformacional y el desempeño con $p=0.001 < 0.05$, enfocado en el desempeño centrado en tareas y empatía del profesional, pero no es significativo con $p=0.084 > 0.05$ entre el liderazgo y el desempeño docente.

Venise et al, (13), en el año 2022, en Canadá, realizaron una investigación cuyo objetivo fue *“Investigar la relación entre el liderazgo auténtico percibido por el preceptor*

y la autoeficacia, la satisfacción laboral y el desempeño de profesionales de enfermería”, se aplicó una metodología de diseño descriptivo correlacional, su población muestral fue de 94 licenciados en enfermería de tres instituciones de salud de primer nivel, a quienes se les suministró el cuestionario, ambos validados en su propia realidad. Los hallazgos mostraron mayor afluencia del sexo femenino en 82.5% con edad predominante, el liderazgo auténtico alcanza una media de 3.21 de 4 posibles, la autoeficacia y el desempeño ostentan puntuaciones de 3.98 máximos, de este último resalta las puntuaciones de 3.56 respecto al desempeño afines a la democracia, empatía y autocracia en el desarrollo laboral, la correlación es de nivel medio entre el liderazgo y satisfacción, así como con el desempeño laboral con $r=0.46$ y $r=0.49$ respectivamente, ambos con $p\text{-valor}<0.01$, por lo que los autores finalizan asegurando que el liderazgo es vital para conseguir mayor desempeño y de esa manera mayor retención de enfermeras.

En el ámbito Nacional

Ortega (14) , en el año 2016, en Huánuco, realizó una investigación cuyo objetivo fue “*Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016*” se aplicó una metodología de tipo descriptivo-observacional, transversal y prospectivo; la población y muestra estuvo conformada por profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia a quienes se les aplicó cuestionario de liderazgo para identificar el liderazgo predominante de los directivos, el democrático, autoritario, centrado en las tareas o centrado en las relaciones; asimismo se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, para evaluar a los profesionales de enfermería. Se obtuvo como resultado relación significativa entre el liderazgo autoritario ($X^2=7,532$ y $p=0,023$), el liderazgo centrado en las tareas ($X^2 = 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño laboral. Además, se encontró relación significativa entre el

liderazgo autoritario con el desempeño administrativo ($X^2=7,532$ y $p=0,023$) y el desempeño en docencia ($X^2= 7,532$ y $p=0,023$). Se comprobó también una relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño en docencia ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$).

Quispitupa et al, (15), en el año 2020, en el Callao, realizaron una investigación cuyo objetivo fue *“Determinar la relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del centro de salud materno infantil José Gálvez, Lima, 2018”*, se aplicó una metodología de tipo cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, de nivel aplicativo y corte transversal, la población y muestra estuvo conformada por 35 profesionales de enfermería que laboran en un centro de salud a quienes se les aplicó cuestionarios uno para cada variable de elaboración propia de los autores que a su vez presentan alta validez y confiabilidad. Se obtuvo como resultado edad promedio mayoritario entre 22-36 años en 42%, la totalidad es del género masculino y el 52% ostenta alrededor de 10 años laborando; además el liderazgo está a un nivel alto con 64%, el nivel de desempeño laboral general es alto con 56%, regular en 32% y bajo en 12%, el desempeño asistencial es de nivel alto en 69%, el desempeño administrativo es alto en 47% y desempeño docente en 69% con nivel alto, siendo la relación directa y significativa entre las variables con un r de Spearman de 0.845 y p-valor<0.05.

Roncero (16), en el año 2021, en Huacho, realizó una investigación cuyo objetivo fue *“Determinar si existe relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional Huacho-Huaura-Oyón y SBS”*, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional y diseño no experimental – transversal, la población y muestra estuvo conformada por 75 profesionales

de enfermería que laboran en el hospital a quienes se les aplicó cuestionarios diseñados y validados por el mismo autor con alta confiabilidad. Se obtuvo como resultado que el 53% ostenta edades entre 31-45 años, laborando más de 5 años y en su totalidad del sexo femenino, el 32% dictamina que raras veces acepta opiniones del grupo, el 30% indica que raras veces es democrático y el trabajo es ejecutado en grupos con compartición de tareas, el 30% señala que solo a veces las actitudes son orientadas a las relaciones con promoción de la asertividad y la empatía, el desempeño laboral en su modalidad asistencial es inmediato y oportuno indica solo el 29%, el desempeño administrativo es coordinado y los trámites son cumplidos a cabalidad señala el 27%, por lo que de manera general se asegura una relación directa entre el liderazgo y el desempeño laboral al obtener un Rho de Spearman de 0.914 y $p\text{-valor}=0.000$.

Carrasco (17), en el año 2021, en Chiclayo, realizó una investigación cuyo objetivo fue *“determinar la relación que existe entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral del profesional de enfermería de una clínica de Chiclayo, en el año 2020”*, se aplicó una metodología de tipo básica, alcance correlacional no experimental transversal, la población y muestra no probabilística por conveniencia estuvo conformada por 40 enfermeros del hospital a quienes se les aplicó el cuestionario Escala de Liderazgo de Casales y la Escala de Desempeño Laboral de William, ambos adaptados y validados para la realidad pertinente. Se obtuvo como resultado que el 46.5% tiene edades que oscilan entre 25-46 años, el nivel de liderazgo es regular con 65% y el desempeño laboral en nivel regular con 70%, de este último las dimensiones desempeño referido a individuos, organización y sobre las tareas es de nivel bueno, regular y bueno con 57.5%, 87.5% y 60% respectivamente, finalmente el autor señala que la correlación de Pearson es débil, directa y positiva con 0.350 y significativa con $p\text{-valor}=0.027<0.05$.

Baldeón (18), en el año 2022, en Lima, realizó una investigación cuyo objetivo fue “*Establecer la relación de los estilos de Liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores del servicio de Enfermería en el Hospital de Huaycán 2021*”, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básico, y diseño no experimental con corte transversal, la población se conformó por 215 profesionales de la salud del hospital, resultando una muestra probabilística de 139 profesionales a quienes se les aplicó cuestionarios adaptados de Yarcuri para liderazgo y Garay para desempeño laboral que fueron validados en su realidad por el mismo autor. Se obtuvo como resultado una edad promedio mayoritaria entre 28-33 años que en su totalidad fueron del sexo femenino, casadas con al menos 5 años de trabajo continuo en 46.5%, el liderazgo se encuentra a un nivel medio con 54% seguido por el nivel bajo en 32.4%, además es de nivel bajo medio en liderazgos como el autocrático y democrático en 46.5% y 52.1% respectivamente, el desempeño laboral según los participantes lo colocan a un nivel alto con 56.8% seguido por el nivel medio en 30.2%, finalmente el autor determina que la relación es positiva, significativa pero baja al obtener un Rho de Spearman de 0.258 y $p < 0.05$, y es variable en correlaciones con las dimensiones de liderazgo y el desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. El liderazgo

Definición

El liderazgo como palabra es usada inicialmente en la primera mitad del siglo XIX, la misma que representa un proceso para ejercer diversas influencias sobre un individuo o grupo de ellos, que se esfuerzan por lograr objetivos predispuestos en situaciones determinadas, por lo que es asociada al comportamiento en función a la personalidad y situación de la persona para ejecutar algunas actividades (19).

El liderazgo se basa en capacidades que el individuo ostenta para dirigir a otros en un entorno laboral, el mismo que le permite a ese individuo llevar a cabo cualquier proyecto o emprendimiento de forma positiva y con logros, por lo que las acciones relevantes del líder se guían en base a una dirección o camino que se sigue para poder lograr la misión que se propone anticipadamente (20).

El liderazgo asimismo se define como la inclusión de valores propios, consideraciones de la imagen de carácter personal, sumado a las acciones que contengan a la moral por la que como seres humanos estamos regidos, por ello, no solo implica ostentar capacidades para mover a los individuos hacia un objetivo, sino también contener los valores con los que se da luz al camino a seguir, como la honestidad, compromiso, y valentía de asumir retos, con capacidades de creatividad y realización que se dirigen hacia una sola finalidad en cumplimiento de objetivos planificados a futuro con consideración de estrategias adecuadas (21).

El liderazgo tiene condición de proceso, en el cual se incide apoyando a los demás individuos para que los mismos, se puedan desempeñar en sus actividades con alta motivación y entusiasmo y de esa manera puedan alcanzar sus objetivos predispuestos, siendo en esa medida un líder con capacidad de aplicar constantemente sus habilidades en funciones de enfermería que admitan promocionar, desarrollar, generar y diagnosticar diversos procesos dirigidos a la transformación en los diferentes servicios adheridos a salud en concordancia con la cobertura nacional y el alcance de renovar y mejorar la atención de salud en su nivel primario que se basa en un alto nivel de cuidado de enfermería (22).

El liderazgo ostenta características específicas como; de ser un proceso, debido a no solamente se trata de un rasgo sino que reside en el líder y su figura, ya que el líder se ve afectado y afecta a sus liderados, por lo que no se determina en proceso lineal ni estático y

ocurre en permanente interacción; de ser influencia en los demás, puesto que es necesario que existe influencia en el grupo liderado con alta confianza; de ocurrir en un contexto grupal, debido a que no se ejecuta de forma individual sino que se rodea de grupos de personas, siendo un fenómeno social que incluye el alcance de objetivos comunes; de involucrar el logro de metas y objetivos, debido a que el líder tiene un fin y no es de manera solitaria y vacía, sino que fija metas generales y específicas, pero con moción de avance general o en pequeños grupos (23).

Dimensiones del Liderazgo

- **Liderazgo autocrático:** Se refiere a la manera extrema de liderazgo, en el cual los denominados líderes tienen el control absoluto sobre los demás individuos que se encuentran laborando y sus sugerencias son aceptadas de manera mínima, siendo la causa de niveles de ausentismo y rotación del personal, sumado a la pérdida de iniciativa de los colaboradores (24).
- **Liderazgo democrático:** Se refiere al ejercicio de tomar decisiones en conjunto, a pesar de ser la palabra final en una decisión, este proceso permite incremento de la satisfacción laboral, permite fortalecer las habilidades y es concurrente la motivación a, trabajo duro y constante sin importar las recompensas, pero con creación de un patrón de motivación positiva (24).
- **Liderazgo liberal:** Proviene de la expresión francesa Laissez-faire que indica liberación o dejarlo ser, la misma que admite a los liderados ejecutar actividades por su cuenta, siendo más efectivo el monitoreo, pero con iniciativa personal y ardua experiencia (24).

Teorías

A. Teoría X e Y

Es una teoría dada por Douglas McGregor, indica la existencia de un comportamiento que va depender del pensamiento de ellos hacia sus subalternos, según dos formas de liderazgo; la teoría X que señala que los colaboradores ejecutan actividades con una actuación bajo amenazas, y la teoría Y que considera que las personas ostentan necesidad de trabajar. Esta teoría es vinculada a la práctica de la enfermería, puesto que se enfoca en una línea democrática y de participación referente a la toma de decisiones, dando paso de forma relevante a la creatividad cuando se actúa de manera independiente, siendo su aplicación basada en la transmisión de la motivación a los demás trabajadores con lo que labora o con los que están bajo su cargo para alcanzar las metas y objetivos evitando de esa manera la teoría X y ocupándose en la teoría Y (25).

B. Teoría Z

Es una teoría dada por William Ouchi, que considera que el personal que labora no debe desligarse de sus condiciones de seres humanos que va incidir de manera positiva en su productividad, con metas como el trabajo en equipo, compartición de objetivos y disfrute de las actividades laborales. Relacionándose de esa manera con la motivación del personal enfermero que es responsable de algún cuidado y esencial para lograr un entorno adecuado que provoca satisfacción y estimulación positiva que admite el compromiso y mejora la calidad de los procesos del cuidado, además de dirigir a las personas de manera que el trabajo que se ejecute sea en conjunto y eficientemente con la participación activa y obtención de rendimiento del recurso humano (26).

C. Teoría del líder carismático

Teoría centrada en las metas a alcanzar en conjunto, el compromiso individual para lograr objetivos y personas asertivas con alta confianza; siendo su vinculación a la práctica

enfermera en el desarrollo de líderes con creatividad, carismáticos e inspiradores que admiran en todo momento la visión y camino claro para alcanzar las metas predispuestas, por lo que su aplicación se basa en la motivación al grupo de trabajo o subordinados a través de ideas que ostenten convicción y dominio con toma de decisiones plenas y concretas (27).

D. Teoría de la contingencia

La teoría creada por Joan Woorwad, está enfocada en la contingencia se refiere a la vinculación de un estilo de liderazgo con la eficacia o desempeño para ejecutar una actividad laboral, siendo su explicación que la dependencia de la eficacia respecto a liderazgo es en concordancia con el entorno laboral y la identificación de las situaciones; además, el estilo de liderazgo siempre se orienta a las diversas actividades diarias, pero también a las relaciones interpersonales en un grupo de individuos con una o muchas finalidades; su vinculación a la práctica de la enfermería se basa en aceptar las condiciones del avance tecnológico, dependencia de las investigaciones y evitar la estandarización del cuidado enfermero (28).

E. Teoría del autoliderazgo

Basado en la capacidad de liderar la propia vida, con el control de los aspectos que indican al saber de la existencia, finalidad de la misma, destino y reconocimiento de procesos por los que se comprende la interacción con los demás y su necesidad de recargarse de manera constante, sostenido por tres pilares tales como el autoconocimiento, autoconfianza y autodominio; su vinculación con la enfermería se enfoca en la práctica del liderazgo a partir de un autoconocimiento como eje esencial, que va a permitir tener claro las virtudes y herramientas que conllevará manejar el equipo de trabajo para cumplir los objetivos con el uso de estrategias (29).

2.2.2. El desempeño laboral

Definición

El desempeño laboral se considera a los comportamientos o acciones que se logran observar en los colaboradores de una organización y que se tornan esenciales para alcanzar los alcances como objetivos pertinentes a la institución laboral, el mismo al que se presta el servicio, que por otro lado, es evaluado basado en la competitividad de cada profesional y su contribución en niveles adheridos a la organización, por lo que algunos estudiosos consideran al desempeño como un complemento de la descripción de lo que se debe esperar, aunado a la orientación constante encaminada a un desempeño efectivo (30).

El desempeño laboral también se refiere a la unión de labores visualizados y comportamientos en los trabajadores que son distinguidos en el alcance de las actividades que otorga la organización destacando así el buen desempeño laboral en la ventaja con más distinción que tiene la organización además, el autor lo vincula a principios del comportamiento del colaborador en tanto se constituye como concordante y relevante para la consecución de metas de carácter organizacional que pueden ser y deben ser medidos (31).

El desempeño es uno de los constructos al que se le brinda mayor atención puesto que se refiere al comportamiento organizacional el que otorga productividad a las organizaciones y se encuentran ligadas al desempeño estrictamente individual de sus miembros, además que este admite determinar qué tan exitosa ha sido una organización o individuo (32).

La evaluación del desempeño es una técnica referida a apreciar el desenvolvimiento del trabajador en el cargo y su potencial que otorga al desarrollo del proceso a través del cual se puede identificar diversos problemas de supervisión del factor humano, además de la integración del trabajador a la organización o al cargo que esté ocupa en la actualidad, por ello la evaluación de este desempeño tiene como objetivo la motivación, selección de

personal de trabajo, retribuciones, promociones, desarrollo, comunicación y adecuación a otro o mejor puesto laboral (33).

Dimensiones desempeño laboral

El desempeño laboral se enfoca en cada trabajador y su desenvolvimiento en las actividades que ejecuta cotidianamente dentro de una institución u organización, el mismo que debe ser adecuada a las exigencias y pretensiones de los usuarios, de modo que se va lograr alto desempeño si estos procedimientos son realizados de manera segura y eficiente, en esa medida, las dimensiones del desempeño laboral son las siguientes (34):

- **Desempeño asistencial:** Consiste en las distintas actividades que el profesional de enfermería ejecuta en razón de apoyar a los pacientes en poder conservar la salud y colaboración a incrementar la misma (35).
- **Desempeño administrativo:** Consiste en el conjunto de actividades que ejecuta el profesional enfermero con la finalidad de proporcionar a toda la organización, los recursos y servicios en concordancia con las necesidades y pretensiones de los individuos (35).
- **Desempeño en docencia:** Se refiere al grupo de actividades encaminadas por el enfermero que se dirige a la realización de forma directa del proceso de enseñanza en conjunto con el aprendizaje de manera sistemática (35).
- **Desempeño en investigación:** Se refiere a las actividades ejecutas por el enfermero que admitan constante contribución al desarrollo profesional en el campo de la salud, así como la mejora de la misma, desde un ámbito compartido (35).

Teorías

A. Teoría de Metas

La teoría de metas de Locke afirma que existe un papel motivacional que influye en las intenciones de los colaboradores al momento de desempeñarse en alguna actividad, es decir los trabajadores persiguen de manera intencional diversos objetivos mediante la realización de una tarea donde se involucra niveles de esfuerzo y esto establece el nivel de su desempeño; vinculado a la práctica enfermera en la forma como se dirige a los subordinados no solo con la práctica teórica, sino con la motivación para lograr objetivos comunes e individuales, pero con la finalización de las actividades en su totalidad (36).

B. Teoría de la Equidad

La teoría de la equidad de Klínger y Nabalidán sostienen que el desempeño laboral se asocia con la percepción que tiene cada colaborador acerca del trato que éste recibe en la organización donde desarrolla sus actividades, en consecuencia, estas apreciaciones dan un resultado de lealtad, la buena voluntad en expresiones y un nivel elevado de eficacia en sus actividades dentro de la organización; su vinculación a la enfermería se enfoca en el comportamiento en forma de trato que se le brinda al personal subordinado o el grupo de trabajo enseñado a través de la práctica enfermera con los pacientes en todo momento y lugar, puesto que el enfermero predica con el ejemplo (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo en su dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

H₂: Existe relación significativa entre el liderazgo en su dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

H₃: Existe relación significativa entre el liderazgo en su dimensión liderazgo liberal y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2023.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Será de método hipotético – deductivo, debido a se encaminará a una práctica científica, siguiendo la observación respecto al fenómeno en cuestión, la formación de las denominadas hipótesis para poder explicarlas, la deducción de las proposiciones elementales y finalmente el alcance de la comprobación de la verdad para comparar con la experiencia (38).

3.2. Enfoque de la investigación

Será de enfoque cuantitativo, ya que persigue un planteamiento del problema concreto y delimitado, se construye sobre un marco teórico sobre la literatura existente, se

deriva hipótesis, se somete a prueba tales hipótesis y la recolección de datos es netamente numérico del objeto o individuos participantes, en el cual se va analizar y estudiar a través de procedimientos estadísticos sus particularidades y propiedades del fenómeno (39).

3.3. Tipo de la investigación

El estudio será de tipo aplicada; ya que la investigación se dirigirá a gestar saber y conocimientos vinculados a metodología científica direccionada a la conservación de la salud del factor humano, así como mejorarla respetando siempre la forma de vivir y su posibilidad de participación (40).

3.4. Diseño de la investigación

Será de diseño no experimental, ya que las variables se darán sin ninguna intervención de manera directa de quien lo investiga, puesto que solo se requiere observar el acontecimiento tal y como se ha dado en su realidad natural para analizarlos subsiguientemente (41).

Será de nivel descriptivo – correlacional, ya que se pretende mostrar e identificar los rasgos y peculiaridades precisas para interpretación correcta del evento en análisis, además de buscar el grado de asociación entre las variables, siendo un análisis bivariado para cuantificar relaciones a una muestra estrictamente seleccionada (42).

Será de corte transversal, puesto que los datos se van a recolectar y serán analizados en un establecido momento de tiempo sobre una población predefinido (43).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población de estudio se refiere al grupo de individuos con particularidades similares en tiempo y espacio (44); en esa medida, el presente estudio estará conformada por

60 profesionales de enfermería, cuya muestra será censal, ya que se utilizara el total de la población, que atienden en el servicio de emergencia, en el año 2023.

- **Criterios de inclusión del profesional de enfermería**

- Con edades mayores a 18 años
- De ambos sexos
- Laboran en el servicio de emergencia
- Tengan voluntad de participar
- Firmen el consentimiento informado

- **Criterios de exclusión del profesional de enfermería**

- Con edad menores de 18 años
- Familiares o amigos de los profesionales
- Otros profesionales distintos a la enfermería
- No tengan voluntad de participar
- No logren la firma del consentimiento informado

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles y rango)
LIDERAZGO	Vinculación de incidencia entre un denominado líder y sus seguidores a través del cual los dos factores humanos buscan lograr cambios y alcanzar resultados en la realidad que sea producto de un propósito en común (45)	Es un proceso de incidencia, en el cual los profesionales de enfermería ejecutan actividades que admitan alcanzar objetivos en común, medido a través de un cuestionario con valor final de deficiente, regular y excelente liderazgo.	Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Orientaciones con órdenes • Impone opiniones • Sin iniciativas • Tenaz • Mano dura • No aporta soluciones en conjunto • Trabajo solitario • No recibe opinión • No comparte la toma de decisión 	Ordinal	<p>Deficiente: 0 – 35 puntos</p>
			Liderazgo democrático	<ul style="list-style-type: none"> • Decisiones compartidas • Discusión abierta y grupal • Voluntad en decisión • Inclusión de todo el grupo • Comparte responsabilidades • Mejora constante 	Ordinal	<p>Regular: 36 – 69 puntos</p> <p>Excelente: 70 – 105 puntos</p>

		Liderazgo liberal	<ul style="list-style-type: none"> • No existe compromiso • Problemas sin abordaje grupal • No propone sugerencias • Poco interés • Limitaciones del equipo • Cambios innecesarios 	Ordinal
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Es el conjunto de actividades, comportamientos y acciones que ejecutan un grupo de personas que laboran en una organización, para el cumplimiento de objetivos predispuestos en beneficio mutuo con alta eficiencia y eficacia (46).</p>	<p>Se refiere al desarrollo del profesional de enfermería en concordancia con sus actividades y actitudes para cumplir obligaciones con alta capacidad, medido a través de un cuestionario con valor final de bajo, medio y alto desempeño.</p>	Desempeño asistencial	<ul style="list-style-type: none"> • Atención oportuna • Valoración físico mental • Verificación • Motivación • Observación • Toma de decisiones • Empatía • Consideración con el paciente • Planea y dirige la recuperación • Procedimientos correctos • Mantiene comunicación • Educa al paciente 	<p>Bajo: 0 – 48 puntos</p> <p>Medio: 49 – 97 puntos</p>

Desempeño administrativo	<ul style="list-style-type: none"> • Administra el cuidado • Registros al día • Supervisión • Coordinación interna • Coordinación con el equipo 	Ordinal	Alto: 98 – 145 puntos
Desempeño en docencia	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción de juicios críticos • Construcción de conocimientos • Impulsa la participación de estudiantes • Orientación de aprendizaje 	Ordinal	
Desempeño en investigación	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos de problemática • Metodología de investigación • Capacitación en investigación 	Ordinal	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se usará la técnica de la encuesta; técnica de obtención de datos a través de interrogación a sujetos que aportan información ordenada y sistemática respecto a lo que esperar, aprueba, hacen u opinan en concordancia con el área de la realidad que se requiere estudiar para poder generalizarla en toda la extensión de la muestra seleccionada (47).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Variable liderazgo: El instrumento para medir el liderazgo, es el cuestionario elaborado por Casales (2006). En el Perú, este cuestionario fue adaptado y validado para profesionales enfermeros en el servicio de emergencia por la investigadora Bach. Edilisa Yarcuri en su tesis de maestría denominada “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos” en el año 2018. El instrumento consta de 3 dimensiones como son liderazgo autocrático, democrático y liberal, consta 21 ítems en total a los cuales los profesionales contestan a 5 niveles de escala politómica tipo Likert según; Nunca (1), Rara Vez (2), A veces (3), A menudo (4) y Siempre (5), con niveles y rangos finales, como sigue:

- Deficiente liderazgo: 0 – 35 puntos
- Regular liderazgo: 36 – 69 puntos
- Excelente liderazgo: 70 – 105 puntos

Variable desempeño laboral: El cuestionario para medir el desempeño laboral fue diseñado por la investigadora peruana Kely Ortega en su tesis de Maestría denominada “Liderazgo y desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud” en el año 2016. El instrumento consta de 4 dimensiones como son

desempeño asistencial, administrativo, docencia e investigación y ostenta en total 29 ítems de escala politómica tipo Likert según Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5); que a su vez tendrá niveles y rangos finales, tal como sigue (34):

- Bajo desempeño laboral: 0 – 48 puntos
- Bajo desempeño laboral: 49 – 97 puntos
- Bajo desempeño laboral: 98 – 145 puntos

3.7.3. Validación

Variable liderazgo: En el ámbito peruano, este cuestionario fue adaptado y validado para profesionales enfermeros en el servicio de emergencia por la investigadora Bach. Edelisa Yarcuri en su tesis de maestría denominada “Estilos de liderazgo y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud Huancasancos” en el año 2018; a través del juicio de 3 expertos mediante la prueba r de Pearson que dan como resultado $r=0.35 > 0.21$, es decir válida para ser aplicada.

El instrumento tiene 0.36% de prueba de validez.

Variable desempeño laboral: En el ámbito peruano, el cuestionario para medir el desempeño laboral fue validado por la investigadora peruana Kely Ortega en su tesis de Maestría denominada “Liderazgo y desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de EsSalud” en el año 2016; a través del juicio de 4 expertos mediante una evaluación cualitativa, dando como resultado “Aplicable”.

3.7.4. Confiabilidad

Variable liderazgo: La confiabilidad del instrumento validado en la realidad peruana por la investigadora Bach. Edelisa Yarcuri obtuvo un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.81.

Variable desempeño laboral: La confiabilidad del instrumento validado en la realidad peruana por la investigadora Kely Ortega obtuvo un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.85.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

La investigación recolectará los datos a través de los cuestionarios fiables y válidos, que será a través de la autorización del Comité Institucional de Ética de la Universidad Norbert Wiener, además de la respectiva autorización del director del Hospital para ejecutar la investigación. El análisis se dará con la edición de los datos que permite la revisión para detectar errores; la codificación para la asignación de símbolos, números o letras; la categorización que admitirá el establecimiento de niveles y rangos; la tabulación para procesar los datos a través de medios computarizados y finalmente el análisis e interpretación con el uso de tablas y gráficos que representen el interés del investigador.

Los datos serán procesados a través del software Microsoft Excel 2019 y el IBM SPSS v.24 para evaluar la estadística descriptiva e inferencial respectivamente, siendo esta última a través de la prueba estadística “r” de Spearman para medir la correlación de las variables en análisis.

3.9. Aspectos éticos

Los principios en el aspecto ético que regirán el estudio presente, están basados en el criterio de trabajo con personas denominados sujetos de estudio, por lo tanto, los principios bioéticos a seguir son los descritos a continuación:

- **Autonomía:** La investigación va respetar criteriosa y exhaustivamente a la persona participante, por lo que solo serán incluidos los que voluntariamente han decidido colaborar con el estudio mediante el consentimiento informado y dependiente de conocer la totalidad de las actividades y fines de la investigación.
- **Beneficencia:** La información concluida en el estudio se utilizará con la sola finalidad de otorgar mejora y preservación al factor humano participante vinculado a la enfermería y su cuidado, además del impacto en la satisfacción de los pacientes.
- **No maleficencia:** La investigación de ninguna manera debe causar daño en algún procedimiento ejecutado a los voluntarios de participación.
- **Justicia:** La investigación considera al factor humano por el hecho de serlo, con misma independencia y dignidad en cualquier situación, por lo que es merecedora para ser considerado con el mismo respeto en toda su dimensión.

4.2. Presupuesto

MATERIALES	2023				2024				TOTAL
	S	O	N	D	E	F	M	A	
Equipos									
1 laptop	S/.1800								S/.1800
USB		S/.55							S/.55
Útiles de escritorio									
Lapiceros		S/.8							S/.8
Lápiz					S/.8				S/.8
Tableros					S/.25				S/.25
Hojas bond A4		S/.14			S/.14				S/.28
Material bibliográfico									
Libros	S/.18	S/.55	S/.29	S/.18					S/.102
Fotocopias	S/.11	S/.11	S/.10	S/.11	S/.9			S/.10	S/.51
Impresiones	S/.12	S/.9		S/.12		S/.8		S/.60	S/.89
Espiralado					S/.12	S/.12		S/.55	S/.79
Otros									
Movilidad				S/.75	S/.75		S/.75	S/.45	S/.195
Alimentos	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.20	S/.120
Llamadas	S/.20	S/.16		S/.20			S/.20	S/.20	S/.56
Internet	S/.50	S/.50	S/.50	S/.50	S/.50	S/.50	S/.50	S/.50	S/.300
Recursos humanos									
Digitadora		S/.70						S/.70	S/.140
Imprevistos			S/.100		S/.50	S/.100			S/.250
Total	S/.1931	S/.308	S/.209	S/.206	S/.263	S/.190	S/.165	S/.330	S/.3602

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Enfermería en el mundo: Invertir en educación, empleo y liderazgo [Internet]. OMS. 2020 [citado 30 de enero de 2023]. p. 1-16. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
2. Consejo Internacional de Enfermeras. Enfermería: Una voz para liderar [Internet]. CIE. 2022 [citado 30 de enero de 2023]. p. 1-60. Disponible en: https://www.icn.ch/system/files/2022-05/ICN_IND_Toolkit_2022-ES-final_low%20res.pdf
3. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina [Internet]. 2020 [citado 30 de enero de 2023];20(1):123-32. Disponible en: [https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20\(OMS\)%2C](https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la%20Salud%20(OMS)%2C)
4. Yousef A, Hassani M. Investigating the role of organizational values, communication satisfaction and charismatic leadership on job performance with emphasis on the mediating role of psychological components related to nurses' work. Iranian Journal of Ergonomics [Internet]. 2021 [citado 30 de enero de 2023];9(2):30-2. Disponible en: <https://iehfs.ir/journal/article-1-800-en.pdf>
5. Özer Ö, Uğurluoğlu Ö, Sungur C, Çiraklı Ü. The relationship between authentic leadership, performance and intention to quit the job of nurses. Hosp Top [Internet]. 2019 [citado 30 de enero de 2023];97(3):73-9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31116689/>
6. Asociación de Enfermeras de Canadá. Enfermería. Poder. Defensa – Ayudando a las enfermeras a lograrlo [Internet]. AEC/CIE. 2019 [citado 30 de enero de 2023].

Disponível em: <https://www.icn.ch/es/noticias/la-asociacion-de-enfermeras-de-canada-y-el-consejo-internacional-de-enfermeras-han>

7. Aparecida S, Vitali P, Amendola F, Bernardes A, Costa A. Liderança autêntica, satisfação do enfermeiro no trabalho e acreditação: estudo em uma rede hospitalar privada. Revista Brasileira de Enfermería [Internet]. 2021 [citado 30 de enero de 2023];74(2):1-8. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/hjqBBQxPNwLp79gkqzFhF6R/abstract/?lang=pt>
8. American Organization for Nursing Leadership. Nursing Leadership Insight [Internet]. AONL. 2020 [citado 30 de enero de 2023]. Disponível em: <https://www.aonl.org/>
9. Yallero L, Umire Y. Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. Revista Científica de Ciencias de la Salud [Internet]. 2020 [citado 30 de enero de 2023];13(1):32-6. Disponível em: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1343
10. Barría R. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. CuidArte [Internet]. 2020 [citado 31 de enero de 2023];9(18):48-56. Disponível em: <https://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77577>
11. Rua A. Liderança romântica, grit e desempenho em contexto hospitalar: que relação? (Tesis para optar el grado de Maestro en psicología social y de organizaciones) [Internet]. [Portugal]: Instituto Universitario ISPA; 2018 [citado 30 de enero de 2023]. Disponível em: <https://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/6790>
12. Labrague L, Chidozie N. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. J Nurs Manag [Internet]. 2020 [citado 30 de enero de 2023];28(5):1104-13. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13053>

13. Venise B, Vitello J. Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing* [Internet]. 2022 [citado 30 de enero de 2023];41:81-7. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S875572232200050314>
14. Ortega Padilla KJ. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II ESSALUD Huánuco-2016. Universidad de Huánuco [Internet]. 2016 [citado 10 de septiembre de 2023]; Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/260>
15. Quispitupa E, Quispitupa C. Relación entre el liderazgo del gestor de enfermería y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro de Salud Materno Infantil José Galvez. Villa María del Triunfo, 2018 (Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia en Salud) [Internet]. Callao: Universidad del Callao; 2020 [citado 30 de enero de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5608>
16. Ronceros M. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Huacho-Huaura-Oyon y SBS (Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud) [Internet]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2021 [citado 30 de enero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6350>
17. Carrasco N. Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud) [Internet]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 30 de enero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>

18. Baldeón M. Estilos de liderazgo y desempeño laboral de los colaboradores del servicio de enfermería en el hospital de huaycán - 2021 (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública) [Internet]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 30 de enero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101056>
19. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Veloso O, Ramos H. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. Enfermería Global [Internet]. 2013 [citado 31 de enero de 2023];12(30):268-80. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013
20. Benavides A. Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. MediSur [Internet]. 2017 [citado 31 de enero de 2023];15(2):178-9. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2017000200005&script=sci_arttext&tlng=pt
21. Pinto F, Campos C. A importância da liderança do enfermeiro na configuração do processo de trabalho da enfermagem. Revista Interdisciplinar em Ciências da Saúde e Biológicas [Internet]. 2019 [citado 31 de enero de 2023];3(2):13-23. Disponible en: <https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Rodrigues-7/publica>
22. Cárcamo C, Rivas E. Estilo de liderazgo en profesionales de enfermería según su función en los sectores público o privado en Temuco, Chile, 2015. Aquichan [Internet]. 2017 [citado 31 de enero de 2023];17(1):70-83. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972017000100073
23. Castro A, Lupano M, Benatuil D, Nader M. Teoría y evaluación del liderazgo [Internet]. 1era ed. Argentina: Paidós; 2007 [citado 31 de enero de 2023]. 1-296 p.

Disponible en:

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33492541/TYEL_cap1_pag1_a_26-libre.pdf?1397744149=&response-content-

24. Geraldo L, Mera A, Rocha E. Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. Apuntes Universitarios [Internet]. 2020 [citado 31 de enero de 2023];10(4):155-74. Disponible en:
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/501>
25. Madero S, Rodríguez D. Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. Ciencia UAT [Internet]. 2018 [citado 6 de febrero de 2023];13(1):95-107. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095
26. López C. La teoría Z de William Ouchi [Internet]. Gestipolis. 2004 [citado 6 de febrero de 2023]. p. 1-3. Disponible en:
https://www.oocities.org/es/carola_ccm/sem/Locales/TeoriaZ.pdf
27. López E. ¿Liderazgo carismático en las organizaciones? Elementos para una reflexión sobre el cambio en las relaciones intraorganizacionales. International Journal of Social Psychology [Internet]. 2001 [citado 6 de febrero de 2023];16(1):97-115. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/021347401317351224>
28. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. 13ava ed. México D.F: Pearson Educación; 2009.
29. Gardié O. El autoliderazgo y liderazgo creativo organizacional desde la perspectiva de la neurociencia. Revista Recrearte [Internet]. 2006 [citado 6 de febrero de 2023];5:1-9. Disponible en:
<https://biblioteca.multiversidadreal.com/BB/Biblio/Omar>

30. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte [Internet]. 2019 [citado 31 de enero de 2023];10(2):e626. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
31. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 8ava ed. México D.F: Mc Graw Hill; 2007.
32. Jiménez A, Echeverría S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. Horizonte Enfermería [Internet]. 2021 [citado 31 de enero de 2023];32(2):177-91. Disponible en: <http://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/27709/33555>
33. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 (Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión de Servicios de la Salud) [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2017 [citado 31 de enero de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14272>
34. Espinosa A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016 [citado 31 de enero de 2023];32(1):1-12. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=64469>
35. Ortega K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Essalud Huánuco - 2016 (Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia en Servicios de la Salud) [Internet]. [Huánuco]: Universidad de Huánuco; 2016 [citado 31 de enero de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/260;jsessionid=2511D01AFC82543D1B99C133942666A5>

36. Bautista Cuello R, Cienfuegos Fructus R, Aguilar Panduro EJ. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista de Investigación Valor Agregado. 2020;7(1):109-21.
37. Klinger E, Nalbandian J. Administración de personal en el sector público. México: ELIAC; 2002.
38. Hernández R, Fernández C, Baptista M del P. Metodología de la Investigación [Internet]. 6ta ed. México D.F: Mc Graw Hill; 2014 [citado 14 de octubre de 2022]. 1-634 p. Disponible en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
39. Briones G. Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales [Internet]. Bogotá: ARFO Editores e Impresores; 2000 [citado 16 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>
40. Amezcua M. Investigación aplicada en cuidados de la salud. Index de Enfermería [Internet]. 2010 [citado 4 de noviembre de 2022];19(4):237-9. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300001
41. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 5ta ed. México D.F: Mc Graw Hill; 2010.
42. Tamayo y Tamayo M. El Proceso de la Investigación Científica [Internet]. 4ta ed. México: Limusa ; 2002 [citado 6 de noviembre de 2022]. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf

43. Bernal C. Metodología de la Investigación [Internet]. 3era ed. Bogotá: Pearson Educación; 2010 [citado 13 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
44. López-Roldán P, Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Barcelona: Creative Commons; 2015.
45. Murillo D, Herrera I. El liderazgo en los entornos sanitarios. Formas de gestión [Internet]. 1era ed. Diaz de Santos; 2018 [citado 31 de enero de 2023]. 1-240 p. Disponible en: 9788490521182
46. Robbins S, Coulter M, Rodríguez G, Armaru A, Varela R, Jones G, et al. Administración: Un Empresario Competitivo. 2da ed. México D.F: Pearson Educación; 2009.
47. Yuni J, Urbano C. Técnicas para investigar. Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación [Internet]. 1era ed. Vol. 2do. Argentina: Editorial Brujas; 2014 [citado 4 de noviembre de 2022]. 1-115 p. Disponible en: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%C3%A9nicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la Investigación: Liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el liderazgo y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023?</p> <p>¿Cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo liberal y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio</p>	<p>Objetivo general Determinar cómo se relaciona el liderazgo y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.</p> <p>Identificar cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.</p> <p>Identificar cómo se relaciona el liderazgo en su dimensión</p>	<p>Hipótesis general Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo en su dimensión liderazgo autocrático y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo en su dimensión liderazgo democrático y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.</p>	<p>Variable 1: Liderazgo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Liderazgo autocrático Liderazgo democrático Liderazgo liberal <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Desempeño asistencial Desempeño administrativo Desempeño en docencia Desempeño en investigación 	<p>Método: Hipotético – Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, Descriptivo – Correlacional, corte transversal.</p> <p>Población: de 60 profesionales de enfermería que atienden en el servicio de emergencia en el año 2023, cuya muestra será censal.</p>

de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023?	liderazgo liberal y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023	Existe relación significativa entre el liderazgo en su dimensión liderazgo liberal y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.		
---	---	---	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

PRESENTACIÓN

Sr(a) o Srta:

Buenos días, soy estudiante de Especialización de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando un estudio, cuyo objetivo es determinar cómo se relaciona el liderazgo y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023. Por lo que pido su colaboración para que facilite ciertos datos que nos permitirán llegar al objetivo de estudio ya mencionado.

INSTRUCCIONES GENERALES

Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

DATOS GENERALES

- Edad: ... años
- Sexo: M () F ()
- Estado civil (o/a): Soltero (), Conviviente (), Casado (), Divorciado (), Viudo ()
- Años de experiencia: años.
- Días o meses trabajando en área de emergencia: meses o años.

Anexo 2. Cuestionario de “Escala de Liderazgo”

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y luego seleccione la respuesta correcta según crea conveniente. Este cuestionario es anónimo, se solicita que responda con veracidad y precisión estas preguntas, la investigadora agradece de antemano su sinceridad y colaboración.

Escalas: Nunca (1), Rara Vez (2), A veces (3), A menudo (4) y Siempre (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Refiere las orientaciones como si se tratara de órdenes (en forma impositiva)					
2.	En las discusiones trata de imponer sus opiniones.					
3.	En el desarrollo de las tareas evita que los demás miembros introduzcan iniciativas.					
4.	Es tenaz con sus subordinados que cometen algún error.					
5.	Manda con "mano dura"					
6.	Aportar las soluciones a los distintos problemas, dificultando que los demás lo hagan.					
7.	Determina por sí solo la forma en que deben desarrollarse las tareas					
8.	Se niega a cambiar su opinión cuando los demás miembros están en desacuerdo con él.					
9.	Se atribuye toda la responsabilidad al momento de tomar decisiones					
10.	Procura que las decisiones relativas al trabajo sean tomadas en discusiones del grupo y no personalmente.					
11.	Lleva los problemas a discusión y decisión del grupo.					
12.	Al tomar decisiones procura que se lleve a cabo por voluntad del grupo.					
13.	Incluye en el desarrollo de las actividades a todos los miembros del grupo.					
14.	Comparte las tareas y responsabilidades de la institución con todo el grupo.					
15.	Realiza la evaluación de las funciones del grupo en reuniones para mejorar los resultados y la productividad de la institución.					

16.	Las decisiones relativas al trabajo son tomadas sin compromiso.					
17.	Los problemas no son abordados en el grupo.					
18.	No propone sugerencias para realizar algún cambio en las actividades del servicio					
19.	Muestra poco interés a las actividades de los miembros del grupo.					
20.	Se limita para la formación del equipo de trabajo en las actividades cotidianas.					
21.	Realiza los cambios innecesarios en el servicio para lograr la máxima calidad en la atención a los pacientes.					

Anexo 3. Cuestionario de “Desempeño laboral”

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada pregunta y luego seleccione la respuesta correcta según crea conveniente. Este cuestionario es anónimo, se solicita que responda con veracidad y precisión estas preguntas, la investigadora agradece de antemano su sinceridad y colaboración.

Escala: Nunca: 1; Casi nunca: 2; A veces: 3; Casi siempre: 4; Siempre: 5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1.	Brinda atención de enfermería oportuna, segura y eficaz al paciente en situación de emergencia.					
2.	Efectúa la valoración inmediata del estado físico y mental en que llega el paciente.					
3.	Toma datos de filiación y verifica el documento que acredite su derecho de atención.					
4.	Obtiene información sobre la ocurrencia del problema que motiva la atención, las circunstancias en que se presentó y las manifestaciones desde la ocurrencia del problema o accidente hasta el momento de la atención.					
5.	Controla los signos vitales de los pacientes que llegan a la emergencia.					
6.	Observa las manifestaciones más resaltantes que estén anunciando o determinen la existencia de una condición crítica en el paciente.					
7.	Toma decisiones inmediatas para dar primeros auxilios cuando la situación lo requiera.					
8.	Pone al paciente en contacto inmediato con el médico que más se relaciona con el problema del paciente y colabora con en el examen, en la realización de pruebas diagnósticas y en las medidas de tratamiento.					
9.	Prepara al paciente para la consulta médica cuando la situación así lo requiera.					
10.	Planea, organiza, dirige y brinda la atención de enfermería en forma inmediata y reajustando el plan según el tratamiento médico y la evolución del paciente.					

11.	Realiza procedimientos diversos, tales como intubaciones, curación de heridas, administración de medicamentos según la necesidad del paciente u orden médica.					
12.	Alivia la tensión emocional que presenta el paciente, producto de lo inesperado de su problema, del ambiente desconocido, del temor de la muerte o la pérdida de su integridad física.					
13.	Mantiene comunicación con los familiares o acompañantes del paciente a través de la palabra apropiada en el momento oportuno y transmitiéndoles información sobre los progresos del paciente					
14.	Educa al paciente y familiares respecto a su mejor contribución para la pronta recuperación y la conducta a seguir para evitar episodios similares					
15.	Brinda atención al moribundo y su familia					
16.	Administra el cuidado directo de los pacientes					
17.	Tiene al día los registros de enfermería como las anotaciones en las historias clínica y el Kardex					
18.	Supervisa el personal técnico en enfermería					
19.	Realiza los trámites de admisión, alta y de difusión en coordinación con la enfermera jefa.					
20.	Realiza la coordinación interna (con otros servicios para la hospitalización).					
21.	Coordina con el equipo de salud el cuidado del paciente.					
22.	Promueve el desarrollo de juicios críticos y reflexivos en el estudiante.					
23.	Promueve la construcción de nuevos conocimientos en el estudiante a través de la investigación.					
24.	Impulsa la participación de los estudiantes en las investigaciones que el realiza.					
25.	Orienta a los estudiantes en aspectos que desconocen sobre sus funciones					
26.	Conoce los problemas de mayor incidencia en los servicios de emergencia.					
27.	Conoce la metodología de investigación					
28.	Participa en las investigaciones realizadas por equipo de emergencia.					
29.	Está capacitado o se está capacitando en aspectos de investigación.					

Anexo 4. Consentimiento informado

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadora: Lic. CUNO QUISPE, NURY ELIZABETH

Título: “Liderazgo y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023”

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Liderazgo y desempeño laboral en el equipo de salud del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar cómo se relaciona el liderazgo y desempeño laboral del EQUIPO DE ENFERMERIA del servicio de emergencia de un hospital nacional de Perú, durante el año 2023.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Responder al cuestionario de liderazgo
- Responder al cuestionario de desempeño laboral

La encuesta puede demorar unos 30 minutos. Los resultados de los cuestionarios se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no tiene riesgos físicos ni psicológicos.

Beneficios

Campañas sobre gestión del talento humano y mejora de la calidad laboral.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la participación, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Nury Cuno Quispe o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@uwiener.edu.pe.

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.

Nombres:

DNI.....

Firma.....