



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal de  
enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo  
Rebagliati Martins, 2023

**Para optar el Grado Académico de**  
**Maestro de Gestión en Salud**

**Autora:** Carmen Julisa Fajardo Luna

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2732-6698>

**Asesor:** Mg. Bonilla Asalde Cesar

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4470-1939>

**Línea de investigación**

Salud y Bienestar

**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	FECHA: 08/11/2022

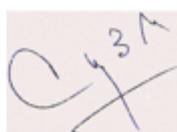
Yo, CARMEN JULISA FAJARDO LUNA Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023" Asesorado por el docente: CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE Con DNI 16498481 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4470-1939> tiene un índice de similitud de (18) (DIECIOCHO)% con código oid:14912:295315948 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 1  
 CARMEN JULISA FAJARDO LUNA  
 DNI: 21519987



.....  
 Firma  
 CESAR ANTONIO BONILLA ASALDE  
 DNI: 16498481

## Dedicatoria

A mis padres quienes me alentaron a  
afrentar las dificultades de este nuevo reto,  
Gracias por enseñarme a jamás rendirme  
ante cualquier obstáculo.

## Agradecimiento

Agradezco al Todopoderoso, porque me da la fortaleza de seguir adelante con mis estudios, sin él nada hubiera sido posible; A la Universidad Norbert Wiener quien me dio la oportunidad de cumplir un sueño académico; A mis docentes de investigación por su orientación y alta demostración de calidad profesional, así como la paciencia que tuvieron con mi persona las cuales me ayudaron a culminar mi tesis. A los líderes de mi institución que en forma anónima se esfuerzan trabajando y motivando a sus equipos.

## INDICE GENERAL

Agradecimiento.....	IV
INDICE GENERAL.....	V
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VII
Resumen.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XIV
<b>1. CAPITULO I: EL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
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 la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.4.1. Justificación Teórica.....	4
1.4.2. Justificación Metodológica.....	5
1.4.3. Justificación Práctica.....	5
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6
<b>2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
Internacionales.....	7
Nacionales.....	10
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. TEORIAS DEL LIDERAZGO Y SU IMPORTANCIA EN LA GESTION EN SALUD ...	13
2.2.2. CONCEPTOS DE LIDERAZGO SEGÚN AUTORES.....	15
2.2.3. LIDERAZGO EN LOS SERVICIOS DE SALUD.....	17
2.2.4. EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE INSTITUCIONES DE SALUD.....	18
2.2.5. ESTILOS DE LIDERAZGO.....	19
2.2.6. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL LÍDER TRANSFORMACIONAL(LT).....	23
2.2.7. RENDIMIENTO LABORAL.....	24
2.2.8. DETERMINANTES DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	26
2.2.9. MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL.....	27
2.3. Formulación de hipótesis.....	28
2.3.1. Hipótesis general.....	28

2.3.2.	Hipótesis específica .....	28
3.	CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	30
3.1.	Método de la investigación.....	30
3.2.	Enfoque de investigación.....	30
3.3.	Tipo de investigación.....	30
3.4.	Diseño de la investigación.....	31
3.5.	Población, Muestra y Muestreo .....	32
3.5.1.	Población .....	32
	Criterios de inclusión .....	32
	Criterios de Exclusión.....	32
3.5.2.	Muestra .....	33
3.5.3.	Muestreo .....	33
3.6.	Variables y operacionalización .....	34
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.7.1.	Técnica .....	36
3.7.2.	Descripción de instrumento.....	36
3.7.3.	Validación .....	39
3.7.4.	Confiabilidad.....	41
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	41
3.9.	Aspectos éticos .....	43
4.	CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	44
4.1.	Resultados .....	44
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados .....	44
4.1.2.	Prueba de hipótesis.....	51
4.1.3.	Discusión de los resultados.....	59
5.	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
5.1.	Conclusiones .....	66
5.2.	Recomendaciones .....	67
	REFERENCIAS.....	70
	ANEXOS .....	79
	TABLAS.....	116

**ÍNDICE DE ANEXOS**

<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia .....	79
<b>Anexo 2:</b> Instrumentos .....	80
<b>Anexo 3:</b> Validez del instrumento .....	85
<b>Anexo 4:</b> Confiabilidad del instrumento .....	106
<b>Anexo 5:</b> Aprobación del Comité de Ética.....	110
<b>Anexo 6:</b> Formato de consentimiento informado .....	111
<b>Anexo 7:</b> Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos .....	112
<b>Anexo 8:</b> Informe del asesor de Turnitin .....	115
<b>Anexo 9:</b> Formato de consentimiento informado .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Características generales de los Licenciandos de enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	44
<b>Tabla 2:</b> Niveles de Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023. ....	45
<b>Tabla 3:</b> Niveles de Rendimiento Laboral en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	46
<b>Tabla 4:</b> Niveles de la dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	47
<b>Tabla 5:</b> Niveles de la dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	48
<b>Tabla 6:</b> Niveles de la dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	49
<b>Tabla 7:</b> Niveles de la dimensión Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	50
<b>Tabla 8:</b> Rendimiento Laboral según el Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	52
<b>Tabla 9:</b> Rendimiento Laboral según la dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	53

<b>Tabla 10:</b> Rendimiento Laboral según la dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	55
<b>Tabla 11:</b> Rendimiento Laboral según la dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	57
<b>Tabla 12:</b> Rendimiento Laboral según la dimensión Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2023.....	59
<b>Tabla 13:</b> Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Liderazgo Transformacional – Criterio Pertinencia.....	116
<b>Tabla 14:</b> Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Liderazgo Transformacional – Criterio Relevancia.....	117
<b>Tabla 15:</b> Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Liderazgo Transformacional – Criterio Claridad.....	118
<b>Tabla 16:</b> Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Rendimiento Laboral – Criterio Pertinencia.....	119
<b>Tabla 17:</b> Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Rendimiento Laboral – Criterio Relevancia.....	120
<b>Tabla 18:</b> Coeficiente V de Aiken calculado para cada uno de los Ítems que forman el cuestionario Rendimiento Laboral – Criterio Claridad.....	121

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023

**Materiales y métodos:** Estudio de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental correlacional-transversal. Tuvo una población de 270 y una muestra de 187 licenciados de enfermería. Se aplicó como técnica la encuesta recaudada a través de 2 cuestionarios para captar la información: el de liderazgo transformacional de 4 dimensiones con 20 enunciados y el de rendimiento laboral de 3 dimensiones con 30 enunciados.

**Resultados:** En cuanto al análisis de la hipótesis general, se encontró que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ( $p=0,000$  a un nivel de significancia 0,05). Según las hipótesis específicas, hubo relación significativa entre Influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ( $p=0,002$  a nivel de significancia 0,05), entre Motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ( $p=0,024$  a nivel de significancia 0,05), no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la Estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ( $p=0,239$  a nivel de significancia de 0,05) y finalmente, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ( $p=0,239$  a un nivel de significancia de 0.05).

**Conclusiones:** Se reportó relación significativa entre las variables utilizadas en la investigación ( $p<0,05$ ). En las hipótesis específicas, hubo relación significativa en la influencia idealizada y motivación inspiracional, pero no hubo relación significativa en la estimulación intelectual y la consideración individualizada.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional; Rendimiento laboral; Desempeño laboral; Gestión del talento humano (Fuente: DeCS).

**Abstract:**

**Objective:** Determine the relationship between transformational leadership and the work performance of the nursing staff of the emergency service of the Edgardo Rebagliati Martins national hospital, 2023

**Materials and methods:** Quantitative approach study, applied type, non-experimental correlational-cross-sectional design. It had a population of 270 and a sample of 187 nursing graduates. The survey collected through 2 questionnaires was applied as a technique to capture the information: the 4-dimensional transformational leadership questionnaire with 20 statements and the 3-dimensional job performance questionnaire with 30 statements.

**Results:** Regarding the analysis of the general hypothesis, it was found that there is a significant relationship between transformational leadership and job performance ( $p=0.000$  at a 0.05 level of significance). According to the specific hypotheses, there was a significant relationship between Idealized influence of transformational leadership and work performance ( $p=0.002$  at the 0.05 level of significance), between Inspirational motivation of transformational leadership and work performance ( $p=0.024$  at the 0 level of significance). .05), no statistically significant relationship was found between the intellectual stimulation of transformational leadership and work performance ( $p=0.239$  at the 0.05 level of significance) and finally, no statistically significant relationship was found between the individualized consideration of the transformational leadership and job performance ( $p=0.239$  at a significance level of 0.05).

**Conclusions:** A significant relationship was reported between the variables used in the research ( $p<0.05$ ). In the specific hypotheses, there was a significant relationship in idealized influence and inspirational motivation, but there was no significant relationship in intellectual stimulation and individualized consideration.

**Key words:** Transformational leadership; Labor performance; Job performance; Human talent management (Source: DeCS).

## INTRODUCCIÓN

La gestión de enfermería en entornos sanitarios está sometida a un alto nivel de estrés al momento de proporcionar al usuario interno los recursos necesarios para dar respuesta efectiva a la incesante demanda de atención con calidad; el inconstante adiestramiento de los gestores está impactando sobre nuestra responsabilidad como líderes, lo que a futuro podría generar una merma en el rendimiento laboral. Por ello debemos efectuar cambios oportunos, implementando planes de acción que garanticen que los líderes enfermeros gesten eficazmente teniendo las competencias y pericias necesarias para dirigir dicha organización.

En toda institución de salud, el liderazgo confiere gran importancia como en cualquier otra organización, en la que los líderes toman decisiones que busquen mejorar los tiempos de respuesta humanizada, con el uso de estrategias positivas en pro del cliente, sin dejar de lado el optimizar el ambiente organizacional e incluso la motivación del personal asistencial. La importancia de investigar sobre el efecto transformador del liderazgo en las instituciones de salud contribuye a una gestión exitosa, buen rendimiento y desempeño laboral que trae consigo un buen clima laboral, así como satisfacción en los trabajadores, empoderándolos como equipo, todo ello se verá reflejado en el rendimiento de estos.

Un factor importante que distingue una organización de salud de otra es su equipo humano, el saber utilizarlos con efectividad genera pertenencia y fortalece la relación empleado-organización; Los líderes a través del ejemplo deben establecer lo que se espera de sus colaboradores, dedicando el tiempo necesario en la enseñanza de políticas de la organización, protocolos de acción, manual de organización de funciones, dándoles la libertad de decidir cómo desenvolverse en su área laboral, a fin de garantizar un óptimo nivel de rendimiento laboral. Las dimensiones ya conocidas del liderazgo transformacional como son la influencia idealizada, la motivación inspiracional, la estimulación intelectual y consideración

individualizada nos hablan o dan transparencia del trato del jefe hacia sus trabajadores causando su involucramiento, que influye de manera directa en la productividad y desempeño profesional, por ello es importante administrar no solo a los procesos sino también a las personas para que se obtengan mejores resultados.

El estudio consta de; **Capítulo I.** donde se plantea el problema el cual expone la situación problemática tanto nacional como internacional, luego de formularlo se expone los objetivos, se contextualiza el argumento y se hace de conocimiento los inconvenientes encontrados. El **capítulo II** aborda el Marco referencial donde se exponen los antecedentes habidos, se enuncian los postulados teóricos referidos al liderazgo transformacional y el rendimiento laboral y se formulan la hipótesis. **El Capítulo III.** habla de la Metodología que se está usando, donde se plasma que fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional-transversal cuya unidad de análisis fueron las enfermeras del servicio de emergencias adultos del HNERM; se calcularon las encuestas respetando las contemplaciones éticas. **El Capítulo IV.** Se expuso los resultados obtenidos mediante el procesamiento, luego se analizó e interpretación de los datos vertidos por los enfermeros y se discutió dichos resultados. **El Capítulo V.** En esta sección se plasmó las principales conclusiones derivadas del análisis de los datos obtenidos, con sus respectivas recomendaciones.

## 1. CAPITULO I: EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del problema

La acelerada evolución de los sistemas sanitarios hace que mundialmente las organizaciones enfrenten desafíos, como el contar con líderes capaces de mejorar el rendimiento, que respondan oportunamente a la deficiente asignación de recursos humanos y que promuevan la competitividad (1) La OMS el 2020 reportó que el 59% de profesionales sanitarios son enfermeros, que el 71% cuenta con un puesto para jefe de enfermeros y que el 37% no cuenta con programa de fomento de liderazgo (2).

Para Miao (3), en un estudio aplicado a 266 empleados de una empresa China refiere que un sistema laboral de alto rendimiento guiado por un líder transformacional incita la creatividad, mejora la lealtad y confianza hacia la organización (3). Chu (4) cita algo similar en un estudio aplicado a médicos de China agregando que “el laborar bajo presión conlleva a un bajo rendimiento y calidad de atención”. Ehrnrooth (5), refiere que el estrés por demanda laboral causa agotamiento emocional; que puede ser mejorado por la motivación de un líder transformacional quien fortalece la autoeficacia y la autoestima (5).

Los sistemas de salud en las Américas consideran necesario establecer optimas prácticas de liderazgo: Puertas (6), nos dice que los líderes deben ser estrategas al motivar a sus

trabajadores a fin de lograr buen rendimiento enfocándose en formar un sólido equipo, solucionar problemáticas y así lograr transformaciones en su organización (6).

Sánchez (7), nos dice que el líder transformador escucha y reconoce a sus trabajadores, con ello eleva el autodesarrollo, mejora el rendimiento laboral y logra cumplir metas organizacionales (7).

Para Mendieta (8), en un estudio realizado en un Instituto Ecuatoriano refirió que el practicar la “gestión por competencias” ocasiona buen rendimiento, evita insatisfacción y crea lealtad hacia la organización, previniendo que el personal migre a otras instituciones (8). Rendimiento que inducido por un líder motivador crea efectos positivos a nivel laboral, dejando de lado el estrés que puedan experimentar, permitiendo evaluar competencias y consolidando el reconocimiento del recurso humano como agente que encamina al cambio institucional (9).

En el contexto nacional, la situación no dista mucho, para Yallercco (10) quien realizó un estudio en Juliaca donde practicaban el liderazgo transformacional (74,2%), menciona que el bajo rendimiento incide en la calidad de prestación de servicio y el ausentismo, argumentando que no hay una relevante correlación entre liderazgo y rendimiento laboral ( $p > 0.057$ ). cuando existe brechas de personal (10).

Menciona Alegre (11), en un estudio de Chimbote donde practicaban el liderazgo transformacional (58,6%), refiere que líderes con actitudes positivas frente al cambio van a gestionar mejor, hecho que repercute en la productividad laboral (11).

Tito (12), menciona que es preciso de líderes que infundan vocación e identificación con la organización a fin de incrementar el rendimiento; líderes que mengüen la percepción de estrés, monotonía y que sirvan como reserva a futuros cargos gerenciales (12). Motivadores a través de recompensas, como bonificaciones o reconocimientos para así obtener un eficiente funcionamiento en la organización (13, 14).

En razón a lo antedicho, este estudio plantea el objetivo de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer si existe una relación entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería.
- Establecer si existe una relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería
- Establecer si existe una relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería.
- Establecer si existe una relación entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación Teórica**

El Liderazgo ha sido abordado desde diversas perspectivas teóricas; específicamente la teoría de Chiavenato (32), quien refiere que el “liderazgo influencia positivamente al trabajador en la solución de problemas, el logro de objetivos y todo ello se da a través de una buena comunicación e interrelación social”. Con respecto al rendimiento laboral se utilizó la teoría Motowidlo (39), que lo consigna como un valor de producción que la empresa espera de un trabajador durante un periodo de tiempo y la eficacia depende de las conductas del trabajador (39,44). Teorías que analizaremos para determinar la

relación entre ambas ya que son importantes en la satisfacción laboral. Dichos resultados servirán de contribución teórica útil centrada globalmente en los múltiples niveles de atención, para estimular un nuevo pensamiento en los educadores de gestión de la salud.

#### **1.4.2. Justificación Metodológica**

El estudio de tipo correlacional según Hernández (45), nos da la ventaja de ampliar el conocimiento, evaluando la relación que exista entre las variables (45); para ello se utilizaron cuestionarios validados, de fácil ejecución y comprensión los cuales permitieron que los investigadores determinen la fuerza y dirección de dicha relación, así como el servir como referencia a estudios posteriores similares del ámbito de la salud.

#### **1.4.3. Justificación Práctica**

El presente estudio buscó encontrar algunas respuestas y soluciones para mejorar la calidad de servicio al contar con líderes capacitados, por ello es trascendente realizar este tipo de investigación ya que orientará al líder a adoptar comportamientos adecuados frente a diferentes situaciones a fin de crear un equipo de subordinados competentes que tengan iniciativa propia, visión en equipo y confíen en sí mismos.; líderes que transformen sus comportamientos y actitudes para lograr que los trabajadores se comprometan con la organización, logren sus objetivos e incentiven con ello al buen rendimiento laboral . Dicho en otras palabras, lo que se pretendió con este estudio es apoyar de forma directa el trabajo realizado por los jefes de servicios, así

como destacar las funciones que estos asumen, todo ello beneficiará la labor asistencial que realizan los trabajadores de salud.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

- La investigación llevó mayor tiempo de lo programado debido a que en la institución donde se realizó el estudio, la Oficina de Capacitación e investigación tiene como regla revisar previamente las investigaciones por un Maestro Revisor, para luego aprobarlo el Comité de Ética y culminar con la aprobación y autorización por parte de la Gerencia de la red prestacional; todo este trámite demoró alrededor de 3 meses.
- Debido a las renunciadas, retorno de personal que estuvo en aislamiento por pandemia y los cambios de contrato laboral del personal asistencial en un determinado momento mientras se realizaba la investigación, fue incierto el total de la población. Pero luego se estabilizó y se superó dicho contratiempo.
- No se encontró suficientes investigaciones que tengan las dos variables de estudio, lo cual complicó en cierta forma al realizar la discusión de los resultados
- Hubo ciertos inconvenientes de parte del personal de reciente contrato a la hora del llenado de las encuestas por temores infundados a posibles repercusiones laborales.

## 2. CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### Internacionales

**Ehrnrooth et al. (5)** Tuvieron como objetivo “Determinar si los efectos del sistema de trabajo de alto rendimiento sustituyen los supuestos efectos principales del liderazgo transformacional y si estos inciden sobre el agotamiento emocional”. hicieron un estudio observacional de alcance correlacional, utilizaron una muestra de 308 empleados de cinco organizaciones finlandesas, obtuvieron como resultado que fue baja la relación entre liderazgo y demandas de trabajo, también muestra que existe una relación directa entre sistema de trabajo de alto rendimiento y las demandas de empleo, cuando se toma en cuenta el liderazgo transformacional. Concluyen que se debería estudiar en forma conjunta la gestión de recursos humanos y el liderazgo mediados por el desempeño para disminuir el agotamiento emocional y así mejorar el rendimiento.

**Curado et al. (26)** tuvieron el objetivo de “Determinar cómo se relaciona el Liderazgo transformacional con el desempeño laboral en el cuidado de la salud, y ver el papel mediador de la satisfacción laboral en una institución portuguesa”. Utilizaron un enfoque cuantitativo,

transversal basado en prueba de hipótesis, usando una muestra de 192 trabajadores. Sus resultados fueron que el liderazgo obtuvo un impacto positivo en la satisfacción laboral ( $p < 0.001$ ) impactando positivamente en el desempeño, aprendizaje y formación ( $p < 0,005$ ), manejo de emergencias ( $p < 0,001$ ) y adaptabilidad interpersonal ( $p < 0,001$ ). Concluyen que el laborar bajo presión con líderes transformacionales, se desarrolla autosuficiencia; no encontraron relación directa del liderazgo con el desempeño y que la satisfacción laboral actúa mediando ambas variables estudiadas (26).

**Chu et al. (4)** tuvieron el objetivo de “Investigar el impacto del liderazgo transformacional en el desempeño de los médicos y explorar los mecanismos de nivel cruzado con motivaciones de logro y estilos de afrontamiento entre los médicos chinos”. Realizaron un estudio observacional de alcance correlacional; con una muestra de 1527 obtenidos por muestreo aleatorio de conglomerados de seis hospitales de Harbin-China. Aplicaron el cuestionario de liderazgo transformacional ( $\alpha = 0,982$ ), al cuestionario de desempeño laboral ( $\alpha = 0,957$ ), la escala de motivos para perseguir el logro ( $\alpha = 0,894$ ), y evitar el fracaso ( $\alpha = 0,924$ ). Sus resultados evidenciaron que la muestra se adaptó bien al “liderazgo transformacional” ( $p < 0,05$ ), que influyó positivamente en motivar el logro. Concluyeron que el desempeño varía bajo un liderazgo transformacional debido a los cambios que provoca en sus motivaciones y formas de afrontamiento, por ello se debe apoyar el desarrollo individual.

**Vega et al. (9)** Tuvieron el objetivo de “Evaluar qué factores son los que influyeron en el rendimiento laboral del personal sanitario de dicho nosocomio”. La metodología que usaron fue cuantitativa/ descriptivo con corte trasversal. La muestra fue de 70 profesionales. Aplicaron un cuestionario reestructurado de 26 preguntas de Font Roja ( $\alpha = 0.816$ ) con el cual identificaron el grado de influencia de dichos factores en el rendimiento laboral. Reportaron a enfermería como el personal más afectado por la baja motivación y alta carga de trabajo.

Concluyen que se debe de dar mayor énfasis en incentivar y motivar al trabajador para lograr mayor rendimiento laboral.

**Miao et al. (3)** tuvieron el objetivo de “Evaluar como el sistema de trabajo de alto rendimiento estimula la creatividad mejorando el bienestar laboral, si este último actúa como mediador entre el trabajo de alto rendimiento - creatividad y finalmente probar si hay efecto de dicho liderazgo en el trabajo de alto rendimiento y sobre la creatividad del empleado”. Usaron el método de encuesta cuestionario emparejado. Para medir el estilo de Liderazgo eligieron la escala de Li y Shi. Los datos recopilados se sometieron a un análisis factorial confirmatorio (AFC) utilizando AMOS21.0. Encontraron que el sistema de trabajo de alto rendimiento se correlaciona positivamente con el bienestar laboral ( $r = 0,635$ ,  $p < 0,01$ ), y con la creatividad ( $r = 0,622$ ,  $p < 0,01$ ), y este último con el bienestar laboral ( $r = 0.670$ ,  $p < 0,01$ ). Concluyeron refiriendo que, a mayor liderazgo transformacional, mayor bienestar lo que incrementa la creatividad.

**Shao (49)** tuvieron el objetivo de “evaluar el efecto moderador del liderazgo transformacional, el compromiso afectivo, el desempeño y la inseguridad laboral” construyeron un cuestionario que tuvo un alfa de Cronbach 0,755 y usaron el análisis estadístico de IBM SPSS versión 25. Demostraron que el liderazgo transformacional impactó positivamente en el desempeño laboral, donde comentan que estos líderes mostraban interés en resolver los problemas de sus empleados y los alentaban a ser participe en el desarrollo de la organización, con ello los trabajadores no solo cumplían sus tareas, sino que realizaban trabajo extra fuera del rol.

## Nacionales

**Panta (17)** en su tesis buscó “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao” Realizo un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental transversal y correlacional. Tuvo una población de 179 trabajadores, los instrumentos se validaron por juicio de expertos. El resultado fue existe una positiva correlación de las variables (rho Spearman 0,763), con un nivel de significancia  $p=0,00$  lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula; concluyendo que si existe correlación positiva del liderazgo transformacional con el rendimiento.

**Cerrón (13)** en su investigación tuvo el objetivo de “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita”, el cual tuvo un diseño no experimental de corte transversal con enfoque cuantitativo correlacional. Como muestra conto con 60 trabajadores. Utilizo como instrumento 2 cuestionarios validados mediante juicio de expertos. Usando el software SPSS 25.0 determinó la confiabilidad con un coeficiente de correlación  $r=0,869$  y una significancia  $p<0,05$ . Concluye que el liderazgo transformacional actúa como instrumento de dirección para el cumplimiento de metas de la institución

**Alegre et al. (11)** su artículo buscó “Determinar la relación de los estilos de Liderazgo en la actitud profesional ante un cambio organizacional”. Diseñaron un estudio descriptivo correlacional. Los resultados fueron que respecto a la primera variable se obtuvo un nivel intermedio (60%), específicamente en el liderazgo transformacional (50%), liderazgo transaccional (50%), liderazgo pasivo/evitador (60,93%); a la vez tiene un nivel medio en la actitud del cambio organizacional (50%), específicamente a la aceptación al cambio (40%) y temor al cambio (60%). Hallándose una significativa relación entre ambas variables estudiadas.

Concluyeron diciendo que todo líder debe gestionar cambios efectivos a corto plazo; debiendo dar importancia en garantizar la seguridad de los empleados,

**Avila et al. (24)** su investigación buscó “Determinar la influencia que tuvo la gestión por competencias sobre el rendimiento laboral de las enfermeras de dicho nosocomio”. Dicho análisis fue una investigación básica, transversal correlacional, con diseño no experimental, enfoque cuantitativo y correlacional, con una población de 110 enfermeras neonatólogas, con una muestra de 86 obtenidas por muestreo aleatorio simple. Usaron la técnica de encuesta por cuestionario de ambas variables. Los instrumentos que validaron por juicio de expertos fueron: Gestión por competencias ( $\alpha = 0,856$ ) y rendimiento laboral ( $\alpha = 0,818$ ), usaron el software SPSS Rho de Spearman 0,752. Obtuvieron que el 66,7% tuvo un buen nivel en gestión por competencias destacando “saber hacer” (72,09%) y “saber actuar” (67,44%); a la vez el 84,88% evidenció un buen nivel de rendimiento con la dimensión “nivel de compromiso” (90,70%). Concluyeron que si se mejora la gestión por competencias se obtiene mejoras con respecto a iniciativa y la resolución de problemas.

**Celis (20)** en su investigación buscó “Determinar el grado de relación de ambas variables en los enfermeros de dicho nosocomio”. Utilizó una metodología hipotética-deductiva, con enfoque cuantitativo, y diseño correlacional – transversal. Su trabajo tuvo una muestra de 105 enfermeros de un total de 135. Para la encuesta usó el Cuestionario CELID-S de Estilos de Liderazgo. Usó el coeficiente de Spearman para medir la relación de ambas variables. Concluyó que existe relación del liderazgo hacia el desempeño del grupo estudiado.

**Yallercco et al. (10)** en su estudio tuvieron como objetivo “Establecer si había algún tipo de relación entre ambas variables en los enfermeros de dicha red asistencial”. Dicho análisis tuvo un enfoque “cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional”, la muestra fue de 120 profesionales de dos micro redes seleccionadas por muestreo no probabilístico. El

resultado fue el 74,2% practican liderazgo transformacional, el 84,2% tiene un regular rendimiento laboral debido a la carga laboral y existencia de brechas, así mismo no hallaron relación entre sus variables estudiadas ( $p = 0.555$ ). Ellos concluyeron que no hay relación del estilo de liderazgo estudiado con el rendimiento laboral.

**Gómez (18)** su estudio tuvo el objetivo “Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de una Institución de Salud Privada”. Diseñaron un estudio correlacional trabajados en 82 enfermeras de hospitalización que laboraron en la clínica Internacional, en el cual usaron dos tipos de instrumentos: El primero con 40 ítems midió el liderazgo transformacional trabajados con escala de Likert y el segundo con 7 dimensiones el cual se refería al trabajo en equipo. Los resultados fueron que percibieron un favorable nivel (67.1%) con respecto al Liderazgo Transformacional, regular nivel (24,4%) y nivel desfavorable en un 8.54%. Concluyó que, si hubo relación entre las variables estudiadas y también con las diferentes dimensiones de la variable.

**Hanco (19)** buscó “Determinar si existe alguna relación del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del personal que laboraba en dicho nosocomio”. Su metodología fue “correlacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico”. Utilizó una muestra de 65 profesionales a los cuales encuestó con dos cuestionarios como instrumento. Los resultados que obtuvo fueron que el 63% pone en práctica el Liderazgo transformacional, enfatizando estar satisfechos con el trabajo (56.9%); sin embargo, otro grupo refirió que no se practicaba este tipo de liderazgo (36.9%) y estaban insatisfechos (27.7%). Con variables de tipo ordinal y escogió el estadístico de prueba  $\chi^2$  ( $p=0,000$ ;  $<0.05$ ). Concluyó que hubo vínculos entre las variables propuestas en el personal sanitario en estudio.

**Castillo et al. (14)** tuvieron el objetivo de “Determinar la incidencia del liderazgo en el clima organizacional en un nosocomio de Huaraz”, la cual está compuesta por dos centros y

ocho puestos de salud. El método que usaron fue “descriptivo, transversal”. Contó con 88 trabajadores de diferentes modalidades de contrato. Se llegó a emplear la prueba de Chi cuadrado para describir la población considerando  $p < 0,05$ . La validez de constructo se realizó usando el coeficiente V de Aiken, la del constructo usaron el método ítem-test y el de criterio a través del criterio externo. La confiabilidad del clima organizacional ( $\alpha = 0,93$ ) y liderazgo ( $\alpha = 0,99$ ). Los resultados obtenidos fueron que el 54,5% practicaban liderazgo transaccional, en contraste del 55,7% que practicaban liderazgo transformacional ( $p > 0,05$ ). Concluyeron que se labora con un buen clima organizacional cuando mayor sea el liderazgo.

**Tito et al. (12)** en su estudio buscaron “Demostrar que la motivación y el liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral, en una empresa de servicios de Lima Metropolitana”. Fue una investigación “cuantitativo, descriptiva correlacional, transversal”. La muestra fue de 167 empleados de diez agencias de servicios Telemarket SA, a quien se le aplicó el muestreo probabilístico. Recolectaron datos a través de técnica de cuestionario de las tres variables. Para comprobar la hipótesis se usó el diseño descriptivo correlacional, aplicando la correlación producto momento de Pearson: 0,05. Obtuvieron que la población era joven (promedio 21 años), la mayoría de sexo femenino, donde existe una alta motivación de poder (20,13), se percibe un liderazgo de gerencia ligeramente bajo (32,53) y que existe un rendimiento laboral bajo (31,99). Se obtuvo que hay relación entre ambas variables y que, a mayor motivación del líder, aumenta el rendimiento.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. TEORIAS DEL LIDERAZGO Y SU IMPORTANCIA EN LA GESTION EN SALUD**

**Teoría de la motivación de logro:** Nos habla de explicar no solo el comportamiento del líder, sino también del desempeño del trabajador, basándose en la necesidad del logro que sólo se desarrolla cuando interactuamos con el entorno, además refiere que el éxito del

liderazgo se basa en la necesidad de afiliación, logro y poder (Davis Mc Clelland). Para Romero, los líderes que se han logrado personalmente conducen a lo mismo a sus seguidores (35, 40). Esta teoría aporta a mi investigación lo importante que es la motivación de los colaboradores para el logro de metas donde el apoyo que se les brinda hace fomentar el compromiso y productividad, siendo ello un factor clave para el éxito de cualquier organización.

**Teorías conductuales:** Esta teoría busca establecer concordancia entre lo que hace el líder y su desempeño viendo la influencia en sus seguidores (35,40). Esta teoría aporta la importancia del accionar y los comportamientos más eficaces del líder frente a sus colaboradores para lograr un buen desempeño en la organización.

**Teoría del liderazgo carismático:** Refiere Gibson, Ivancevich y Donnelly, que los líderes tienen confianza en sí mismo, tienen la habilidad de comunicarse con sus seguidores, socializar sus pensamientos y conductas individuales e influenciar en ellos para el cambio (35, 40). Esta teoría aporta sobre la importancia del trato que tiene el líder con sus colaboradores, al saber escucharlos. fomentando la participación activa en la solución de problemas y potencializando sus cualidades y talentos va a traer consigo resultados positivos

**Teoría de contingencia:** Esta teoría enfatiza el liderazgo dependiendo en qué situación se encuentre el líder. Según White y Hodgson refiere que un líder efectivo trata de lograr un equilibrio entre las conductas, las necesidades y el contexto (35, 40). Nos enseña que para lograr convertirte en un líder eficaz debes ir variando o adaptando tu manera de dirigir de acuerdo con las situaciones problemáticas que se presenten.

**Teoría situacional:** Para Hersey y Blanchard refieren que los líderes deben de adaptarse a la situación en que se encuentren, motivando a sus seguidores. tomando en cuenta indicadores de competencia, y actitud en cada trabajador, a fin de utilizar el conocimiento

recopilado para dirigir al personal (35,40). Esta teoría aporta a mi investigación la importancia de adoptar diferentes estilos de liderazgo según la situación problemática que se experimenta en la organización ya que con ello se logra el trabajo en equipo y crea un buen clima laboral.

**Teoría del Liderazgo transaccional/transformacional.** Este enfoque tiene en cuenta las propuestas iniciales de las Universidades de Michigan y Ohio para actualizarlo. Con respecto a estos enfoques vemos que existe dos maneras de como el líder interactúa con sus colaboradores, presentando dos tipos de líder: el transaccional y el transformacional. Cuando nos referimos al transaccional es aquel que tiene el interés de identificar las preferencias de sus trabajadores y con ello logra obtener el nivel de rendimiento que les ayudará a alcanzar sus metas; mientras que el líder transformacional tiene la capacidad de inspirar en sus colaboradores a fin de lograr las metas de la organización u con ello obtener el logro de objetivos. Para lograrlo, debes comenzar por comunicar claramente tu visión personal (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

Finalmente, luego de conocer las diferentes teorías del liderazgo las mismas que aportan su granito de arena para definir mejor de las cualidades que debe tener un líder; he decidido tomar en consideración la teoría del liderazgo transformacional ya que presenta el potencial de establecer a través del carisma y la motivación al logro de objetivos, tomando en cuenta las necesidades de sus trabajadores las cuales gracias a este tipo de liderazgo se pueden alinear a las metas de la organización con compromiso constante, logrando conciencia en la misión del grupo.

### **2.2.2. CONCEPTOS DE LIDERAZGO SEGÚN AUTORES**

**Maxwell** señala que todo líder tiene la habilidad de no solo delegar, sino el de incentivar a los empleados, a fin de que rindan en forma adecuada y responsable en sus labores, mejorando sus capacidades y ganando conocimiento en sus actividades del día a día (31).

**Bass y Avolio**, sostuvieron que los líderes transformacionales permiten a otros pensar en los problemas a fin de fomentar sus habilidades intelectuales, estimulando la reflexión, la creatividad o nuevas ideas, con el objetivo de generar alternativas de solución a posibles conflictos en la organización.

**Chiavenato** nos dice que el liderazgo es una influencia que se da entre las personas, a fin de dar solución a problemas que se presentan y el logro de objetivos y todo ello se da por la buena comunicación e interrelación social que existen entre ellos (32).

Para **Moran** “La actitud que muestre el líder, conlleva al éxito de una organización ya que es la responsable para cumplir las metas empresariales (33).

**Robbins** nos dice que todo líder va a influir en el logro de metas (34).

**French & Bell** refiere que los líderes desarrollan habilidades, estableciendo estrategias para lograr metas, motivando a los trabajadores y alineándolos en sus responsabilidades. (34)

**Donnelly**, Gibson & Ivancevich lo define como la diferencia que existe entre liderazgo y dirección, refiere que no sólo son líderes las personas que ocupan un rango jerárquico en una organización, sino también a las personas involucradas en la parte operativa de dicha organización; ya que el liderazgo viene a ser la habilidad que tiene una o grupo de personas en saber convencer a los demás en el logro de objetivos, motivándolos a través de incentivos de diversas índoles. La dirección siendo parte del liderazgo se da cuando el gestor logra que el personal a cargo, este lo suficientemente motivado en lograr las metas trazadas (34)

**Kast** nos dice que el líder viene a ser el constructor de la cultura organizacional, por ello no solo debe influenciar y motivar al grupo que dirige, sino que debe forjar a un grupo humano que brinde a las generaciones futuras los conocimientos aprendidos a fin de que esta influencia sea permanente dejando huella en sus subordinados con respecto a conocimientos y capacidad de resolución (34).

**Uribe** nos refiere que un líder efectivo logra favorecer y crear apoyo a las actividades institucionales. Transformando conceptos en acción, haciendo uso no solo de sus capacidades sino también de sus habilidades evidenciadas en la labor cotidiana. El desarrollo organizacional crea profesionales con mayor grado de autonomía. Por ello el liderazgo nos encamina a realizar actividades que nos orienten en la mística de equipo, orienta al logro de objetivos y crea responsabilidad social (35).

Para **Yuki** un líder eficiente es el que programa actividades anticipadamente organizándolas adecuadamente, a fin de garantizar el éxito de estas. Cuando se planifica y crea planes de contingencia para poder dar solución a posibles problemáticas, involucrando a los trabajadores, se obtiene resultados positivos en el rendimiento del personal (32).

“El liderazgo es el proceso de influencia entre líderes y para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio” (39).

Finalmente, con todas estas conceptualizaciones basándonos en las reflexiones de **Bass y Avolio y Chiavenato**, puedo mencionar que “el liderazgo” no es solo un elemento sino un requisito fundamental para guiar una organización, ya que gracias a esta habilidad se puede dirigir, delegar sabiamente e incentivar con miras al éxito a las personas que están bajo su dirección, todo ello se ve reforzada a través de fortalecer las relaciones interpersonales, trabajo en equipo, motivación y dar pie a las sugerencias dadas por los subordinados, con el fin de lograr rescatar lo mejor de cada trabajador ya que un buen líder siempre va a canalizar los esfuerzos con el fin de lograr metas y así poder vivenciar un buen clima laboral y el éxito de una empresa.

### **2.2.3. LIDERAZGO EN LOS SERVICIOS DE SALUD**

Las organizaciones están subdivididas en departamentos que realizan tareas bajo la supervisión de un directivo, donde existe equipos multifuncionales que realizan actividades

independientes y reciben la responsabilidad de llevar a cabo actividades conjuntas. Liderazgo, implica entender el grado de suficiencia de los empleados, así como la capacidad de gestión que se pueda realizar en un servicio a fin de dar una buena calidad de entrega de procesos que impacte en la satisfacción laboral. Todo gestor debería plantear programas de búsqueda de talentos, así como habilidades y competencias en los empleados. Los líderes podrían de una u otra manera mejorar no solo el desempeño son también el rendimiento de sus empleados, influyendo en forma positiva sobre los procesos, consolidando los equipos y todo ello se reflejará o plasmará en el rendimiento laboral (32).

#### **2.2.4. EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN DE INSTITUCIONES DE SALUD**

Casi en todas las instituciones de salud no cuentan con programas de capacitación o creación de líderes como punto clave en la “gestión de recursos humanos” que, así mismo en los áreas de servicio de atención de hospitales, muchos líderes no le ponen el interés debido en preparar a las nuevas generaciones con pautas de gestión y liderazgo a fin de capacitar al personal que lo secunda como coordinador de grupos, ni buscan nuevos talentos para enseñar o reforzar sus conocimientos de gestión, todo esta problemática se complementa con el envejecimiento de los ya existentes líderes, con la insuficiencia de mano de obra (enfermeras asistenciales), y la falta de gestión, ya que si bien existen profesionales con la experiencia y capacidad suficiente en gestión, no se les da las condiciones lo suficientemente atractivas o se les dificulta su participación profesional, evitando que este gestor ponga en marcha los cambios pertinentes en la mejora de la organización y formación de líderes en la gestión de las instituciones. Es importante resaltar que esto puede tener solución haciendo que el área de recursos humanos se articule con el área de dirección estratégica a fin de mejorar la eficacia de los procesos en el trabajo (32).

## 2.2.5. ESTILOS DE LIDERAZGO

### El liderazgo transaccional

**Burns** (36), nos dice que en este tipo de liderazgo el gestor no solo busca el beneficio de la organización, sino también de sus subordinados; labor que lo logra brindando incentivos o bonificaciones ya sea de naturaleza económica, política o psicológica por las actividades realizadas en su trabajo, hecho que los incentivaría a realizar mejor las tareas asignadas.

### Liderazgo transformacional (LT)

**Bass y Avolio**, plantean que este tipo de líder estimula cambios en las personas bajo su mando ya que buscan el logro del interés colectivo muy por encima de sus intereses personales, característica que le da mayor importancia y valor a los resultados obtenidos. La confianza a los empleados los motiva a lograr más de lo que muchos esperan de ellos (37).

**Burns** refiere en su estudio que un “líder transformacional” tiene como objetivo la satisfacción de sus empleados a fin de lograr un trabajo eficaz y con mayor productividad. Todo ello lo logran incentivando al grupo laboral con que trabajan, ya que toman en cuenta sus inquietudes y sugerencias de solución a los problemas que puedan presentarse en la organización, es decir los lleva a trascender por encima de sus propios intereses en miras de un nivel superior (36).

**Maxwell**, nos comenta que todo líder transformador se esfuerza en lograr un efectivo aprendizaje en los trabajadores que laboran en una organización, buscando siempre ser competente a la hora de comunicar su meta estratégica, no sin antes saber direccionar sus acciones a fin de lograr una dinámica productiva en forma eficaz lo cual solo lo logrará intercambiando ideas con sus iguales y trabajadores, “Los líderes impresionan a los demás cuando tienen éxito, pero impactan a los demás cuando sus seguidores tienen éxito” (31).

**Velásquez**, Nos enseñó que solo se consigue motivar a los trabajadores de una institución realizando cambios positivos en la mentalidad de ellos, teniendo como objetivo transformar sus hábitos de trabajo laborando en equipo, centrándose en el apoyo mutuo y armonioso ya que todo ello busca no solo aumentar la motivación sino también mejorar el rendimiento en sus trabajadores. El afirma, “El liderazgo transformacional implica un enfoque hacia la visión para impulsar la conducta efectiva de los seguidores, motivando la capacidad de asumir los aspectos que determinan la cultura organizacional, favoreciendo el cambio organizacional” (38).

Lerma, refiere que este tipo de liderazgo presenta lineamientos que conllevan a los trabajadores seguir a quien los motive, en la búsqueda de objetivos a fin de lograr metas planteadas (22).

**Leithwood, Mascall y Strauss** nos comunica que todo líder transformacional busca la participación en sus empleados. Ello estimula la conciencia y compromete a cumplir con la misión de la institución e impulsa a laborar por sobre toda exigencia lo cual produce cambios en la organización (22).

Extrayendo una resultante diremos que se refiere a la dirección abocado en transformar el entorno laboral, donde el líder es parte importante ya que es quien va a motivar a sus empleados a que participen en forma activa en los cambios del medio interno, instando al empoderamiento de la misión y visión a fin de lograr los propósitos, buscar los intereses colectivos, ayudarse mutuamente, ser competentes para conseguir encaminarse en la dinámica productiva e impulsar trabajar por encima de intereses propios.

### **Liderazgo Laissez-faire (pasivo)**

**Kurt Lewin** nos dice que "Es un tipo de liderazgo delegativo el cual se fundamenta en dejar laborar en forma independiente a los empleados, basándose en la premisa de que ellos gracias a sus conocimientos y experiencia laboral, saben cómo desenvolverse ante la presentación de un problema. Aquí el líder no está supeditado a impartir instrucciones sobre cómo deben hacerse las tareas, solo va a intervenir cuando sea necesario ya que confía en la motivación y experiencia del empleado para hacer con éxito sus proyectos". El laissez-faire puede ser un estilo adecuado cuando los subordinados son expertos en la materia. Es el líder que evita intervenir en los procesos. (22).

### **Liderazgo burocrático**

Para **Gómez** este tipo de liderazgo es el que acoge a los gestores que ocupan dichos puestos por su experiencia en el área, pero no por la habilidad que muestran o estudios, esto hace que solo sean jefes de un área mas no un líder, donde los empleados a su cargo solo cumplen órdenes y no aportan sugerencias de solución. Este tipo de liderazgo se halla en los ámbitos políticos (34).

### **Liderazgo Autocrático**

**Chiavenato** refiere que es el estilo donde el líder determina las técnicas en la ejecución de tareas y toma la dirección sin hacer partícipe al grupo de la decisión tomada. Este líder se cree con el poder de tomar sus propias decisiones, no siendo un líder abierto a que lo desafíen sus empleados y determinado que solo estos lo obedezcan sus órdenes (31).

## **Liderazgo Democrático**

**Lussier y Achua** nos refieren que es el estilo que alienta constantemente a los trabajadores en participar de las decisiones, fomentando el trabajo en equipo, a su vez Madrigal (2005) nos dice, que es el líder que genera confianza, compromiso y respeto ya que promueve la flexibilidad y responsabilidad. Se le conoce como “liderazgo participativo”, el cual busca promover la participación de sus empleados con entusiasmo y donde se involucren cada miembro en la labor que realizan. Aquí se estimula al diálogo intergrupales para oír las opiniones de los miembros de equipo. Pero al final la decisión final siempre suele recaer en el líder (39).

## **Dimensiones del liderazgo transformacional (LT)**

**Bass**, cuando es mencionado por **Mendoza y Ortiz** nos refiere que este estilo de liderazgo cuenta con cuatro dimensiones: Consideración individualizada, Estimulación intelectual, Influencia idealizada o carisma y Motivación e inspiración.

### a) Estimulación intelectual.

Líder que induce constantemente a sus trabajadores a la creatividad, alentándolos a que sugieran planes de mejora ante los diversos problemas que atraviese los servicios. Se caracteriza por el reto de supuestos, donde el gestor asume riesgos a favor de la empresa y alienta la creatividad en sus empleados. (21).

### b) Consideración individualizada.

Se refiere cuando el líder tiene consideración personalizada con cada uno de sus trabajadores a su cargo, poniendo interés a sus necesidades personales que afecten su vida laboral, a la vez les da diversas oportunidades de mejora intelectual con el fin de que refuercen sus capacidades cognitivas, funcionales y directivas con el fin que se desarrollen profesionalmente para que sean pieza importante en la institución (21).

### c) Motivación inspiracional.

En esta dimensión nos habla sobre la capacidad de apreciar y motivar a sus trabajadores a través de diferentes incentivos de diversa índole y de alguna manera retan a los empleados a lograr estándares positivos, que van a demostrar o expresar optimismo. Están abiertos al cambio (21).

d) **Influencia idealizada.**

Se refiere a los líderes que tienen la capacidad de generar confianza con el fin de que las personas a su cargo se sientan identificados. Dicha capacidad depende de la autoconfianza que tiene el propio líder, así como el conocerse así mismo, el saber autocontrolarse, la empatía con sus empleados, así como mantener la mente abierta a sugerencias y al aprendizaje (21).

## 2.2.6. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL LÍDER

### TRANSFORMACIONAL(LT)

- a. **Carisma** Los trabajadores cuando ven un líder con estos atributos lo ponen como referencia de un modelo a seguir, demostrándole lealtad y respeto, ya que estos líderes desarrollan o diseñan novedosas formas de trabajar, son proactivos y se centran en el logro de propósitos en sus subordinados, los cuales se sienten motivados (Bass y Avolio) (21).
- b. **Creatividad** Este tipo de líderes asumen riesgos, estimulan la imaginación y con ello se logra el desempeño correspondiente para enfrentar situaciones inesperadas (Bass y Avolio), todo líder busca tener una visión a futuro, utiliza de manera eficaz su inteligencia y responsabilidad la toma de decisiones (Bass y Riggio), muestra apertura al aprendizaje, innovación y ser capaz de manejar el cambio (Conger y Riggio) (21)

- c. **Interactividad** El líder con esta característica debe demostrar su capacidad de comunicarse con el equipo de trabajo e interactuar con nuevas tecnologías con el fin de lograr su crecimiento personal (Bass y Avolio) a fin de buscar el desempeño adecuado y la colaboración activa del personal de la institución (Bass y Riggio) (21).
- d. **Visión** Estos líderes motivan a alcanzar la visión planteada buscando la participación de los trabajadores fomentando el sentido de propósito (Bass y Avolio) (21)
- e. **Ética** un líder ético se describe por el uso de estándares éticos y morales, respetando los ideales por voluntad propia (Bass y Avolio), “el líder transformacional se rige por un conjunto de valores claramente establecidos, los promueve, los defiende y los comparte como parte de su integridad” (Riggio y Reichard) (21)
- f. **Orientación a las personas**, Esto implica que haya relación entre el jefe y sus empleados, escuchándolos a fin de atender en forma adecuada a sus requerimientos, creando con ello relaciones estrechas, donde todo líder considere su posición como provisional (Velásquez) (21).
- g. **Coherencia** “El líder debe ser coherente y adaptable a cambios con el fin de lograr la armonía en lo que piensa dice y hace” (Bass y Avolio), siempre ser flexible a los cambios a fin de eliminar paradigmas que le impidan guiar a su empresa al éxito empresarial (Velásquez) (21).

### **2.2.7.RENDIMIENTO LABORAL**

El rendimiento laboral no sólo va a depender de las habilidades, talento y la motivación de sus miembros, sino también de cómo están organizados para hacer uso de dicho talento. La eficiencia en el rendimiento va a depender a como estén distribuidos y asignados los roles y habilidades de sus trabajadores. El rendimiento laboral también depende de la forma y grado

de distribución de las actividades a fin de que estén sincronizadas y sean coherentes una de otra (22).

**Koopmans** et al, el rendimiento debe ser conceptualizado desde la mira de acciones en lugar de resultados; los cuales serán relacionado con los objetivos organizacionales, al ser una variable multidimensional.

**Motowidlo** refiere que toda empresa espera como respuesta la producción de un trabajador y lo determina como un valor que un trabajador ofrece durante un tiempo determinado. Dicho resultado puede ser positivo o negativo, dependiendo del rendimiento o contribución que el trabajador ofrece a fin de que mejore la eficacia en su organización” (38).

**Campbell, McCloy, Oppler y Saer**, Nos refiere sobre las diferentes conductas laborales que tiene los trabajadores a fin de que no solo sea eficiente su labor sino también eficaz su rendimiento y todo ello se ve valorando los resultados obtenidos en dicho trabajo. Como resultante de todo ello nos dice que, para medir el rendimiento de nuestra labor diaria, se debe de cuantificar los resultados obtenidos en cada trabajador, para luego valorar la calidad con la que está entregando dicho resultado (38).

**Granda** refiere que cuando se habla de rendimiento debemos tener claro tres conceptos para poder delimitar bien esta variable, que son eficiencia, productividad y efectividad organizacional (22). La eficiencia viene a ser la capacidad para cumplir en forma adecuada una función. Por su parte la productividad se le considera como el rendimiento producido por un empleado en un tiempo determinado, la cual está vinculada a los recursos humanos, financieros y técnicos de una organización. Por otra parte, la efectividad organizacional según Shein es “el progreso medido en términos de rapidez costo y simplicidad para alcanzar los objetivos organizacionales propuestos” (38).

**Salazar Larraín** plantea sobre el rendimiento que viene de como los trabajadores producen en forma adecuada y eficiente su labor (32).

Examinar a estos teóricos sobre el rendimiento laboral me dio una mejor comprensión de las complejidades que afectan el desempeño de los trabajadores específicamente a los enfermeros asistenciales. Desde las necesidades básicas hasta las expectativas que tenemos en el área laboral, cada teoría ofrece un enfoque diferente del cómo mejorar la eficacia y eficiencia en el entorno laboral. Por ello con el teórico que define mi tema de investigación es Motowidlo y Campbell ya que definen el rendimiento desde el mismo enfoque que se experimenta en mi centro laboral

## **DETERMINANTES DEL RENDIMIENTO LABORAL**

A fin de entender la importancia del liderazgo en los equipos de una organización, es necesario determinar la evolución del trabajo como grupo, así como su funcionamiento a fin de evaluar el rendimiento del personal subordinado. Los líderes vienen a ser pieza importante en la mejora del rendimiento del equipo, influyendo de manera positiva en los procesos (32).

Campbell et al. en su estudio de “Teoría del rendimiento” nos enseña los factores que componen dicho rendimiento el cual lo subdivide en: Competencia del puesto, de la comunicación, demostración de esfuerzo, disciplina del personal, trabajo del grupo, Supervisión, liderazgo, gestión y administración (38).

Cardy y Dobbins, Nos dice que la producción del trabajador se percibe de acuerdo con los resultados y conductas de este y que los resultados de dicho trabajo son determinados por oír las conductas personales y factores del propio sistema (38).

### **2.2.8. MOTIVACIÓN EN EL RENDIMIENTO LABORAL**

La motivación es pieza clave cuando queremos lograr alto rendimiento en el personal a cargo, es decir no solo se motiva a través de recompensas sino también brindando dirección y valorando el esfuerzo donde vamos a lograr efectos positivos (43).

Muchos estudios nos dicen sobre cuán importante viene a ser la motivación para que haya un excelente rendimiento de parte de los trabajadores, exaltando sobre los aportes en el logro de objetivos y la importante relación cuando se refiere a disminuir el ausentismo laboral, es decir que dicha motivación puede ir relacionada directamente con el rendimiento laboral afectándolo cuando disminuye o aumenta. Manpower comenta que los trabajadores con mayor motivación son los considerados por los líderes de una organización como trabajadores leales y que tienen mayor grado de compromiso con la empresa. Zans, nos dice que el rendimiento laboral mejora el clima laboral, así mismo Vainieri et al, refiere que las competencias laborales motivan a los empleados a realizar con mejor esmero su labor, infringiendo mayor compromiso con la organización para la cual laboran (43).

Podemos concluir que los gestores deben de promover en sus colaboradores habilidades, motivándolos a través de incentivos para que se sientan piezas importantes en la organización; con el fin de que puedan rendir de manera efectiva en los servicios donde brindan su labor y dicha labor la realicen de manera eficaz y efectiva (23).

#### **Dimensiones del rendimiento laboral**

**Capacidad administrativa:** La competencia es la capacidad general para lograr nuestros objetivos la cual nos hace adquirir habilidades para lograr las metas trazadas, las mismas que están interrelacionadas al comportamiento del trabajador a nivel profesional así como social (46).

**Cualidades Personales:** Este es un problema que preocupa a los administradores, el buscar la proactividad en sus colaboradores. Así como el mantener una formación constante que permita asumir nuevos retos y conseguir mejores resultados (46).

**Ámbito Laboral:** Se debe evaluar el desempeño del personal administrativo a fin de evaluar su nivel de habilidad y conocimiento, a la vez de ver los comportamientos estratégicos ante una problemática; dichos resultados o variables deben ser medidas y potencializadas para beneficio de la organización (46).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

#### **2.3.2. Hipótesis específica**

##### **HIPOTESIS ESPECIFICA 1**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

##### **HIPOTESIS ESPECIFICA 2**

H<sub>2</sub>: Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

### **HIPOTESIS ESPECIFICA 3**

H<sub>3</sub>: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

### **HIPOTESIS ESPECIFICA 4**

H<sub>4</sub>: Existe relación entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

H<sub>0</sub>: No existe una relación entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

### 3. CAPITULO III: METODOLOGÍA

#### 3.1. Método de la investigación

El método que se usó fue el **hipotético deductivo**, en este método las hipótesis son puntos de partida para nuevas deducciones (36).

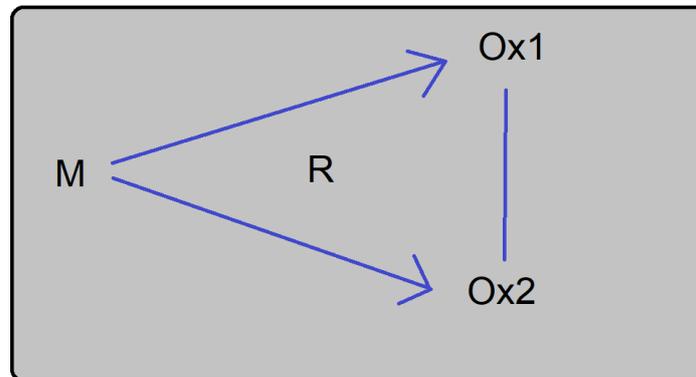
#### 3.2. Enfoque de investigación

El enfoque que se empleó fue **cuantitativo** ya que sigue un orden secuencial que nace de una idea de investigación, para lo cual se recolecta y analiza datos a fin de probar hipótesis planteadas y con ello establecer pautas de comportamiento y teorías, culminando con la presentación objetiva de resultados e interpretación de estos (41,45).

#### 3.3. Tipo de investigación

La investigación fué **aplicada**. Según Arispe Alburquerque (29), este tipo de investigación va a “identificar a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, tecnologías y protocolos) por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica”. El alcance será **correlacional** porque se buscará determinar si hay relación entre las variables de estudio viendo si son directa o inversamente proporcional una con otra. Para Ñaupas (42), “Este tipo de estudio bivariado trabaja con una variable

independiente y otra dependiente, son investigaciones de causa y efecto o de relación entre una variable y otra lo que llamamos correlacional”, cuantificando y analizando dicha correlación sustentando hipótesis sometidas a prueba de validación y confiabilidad (42).



Donde:

**M** = muestra: Enfermeros de emergencia

**Ox1** = Medición del Liderazgo transformacional

**Ox2** = Medición del Rendimiento laboral

**R** = Relación entre dichas variables

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño que se empleó fué el **no experimental**. Para Hernández, Fernández y Baptista este diseño de investigación “las variables van a ser observadas y analizadas en su ambiente natural sin sufrir manipulación alguna” (45). De **corte transversal**, ya que los datos se van a recolectar en un momento determinado, no haciendo seguimiento de los mismos (29).

### **3.5. Población, Muestra y Muestreo**

#### **3.5.1. Población**

Para la población se trabajó con el grupo de enfermeros licenciados que realizan actividades asistenciales en la unidad de emergencia, cuya población es de 270 enfermeros divididos en 5 turnos rotativos de 54 enfermeros por turno distribuidos en las diferentes áreas del servicio.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermero asistencial mayor a 25 años
- Enfermeros asistenciales de ambos sexos
- Enfermeros asistenciales que aceptaron participar en el estudio voluntariamente, primero firmando el consentimiento informado en forma física para luego responder la encuesta de forma virtual por Google Form.
- Enfermeras/os que realizan actividad asistencial en el servicio de emergencia adultos en calidad de nombrado, 728, CAS y Terceros

#### **Criterios de Exclusión**

- Enfermeras asistenciales del servicio de emergencia adultos que no se encuentren laborando al momento de realizar la encuesta por motivos de descanso médico o vacaciones.
- Personal asistencial contratado como Residente enfermero de la especialidad en Emergencias y Desastres.
- Licenciados enfermeros que realizan labor administrativa en el servicio de Emergencia Adultos del Hospital Edgardo Rebagliati Martins (01 jefa y 02 subjefas del servicio).

### **3.5.2. Muestra**

Para realizar el cálculo del tamaño de muestra se efectuó utilizando el software Open EPI, el cual se encuentra disponible en: [https://www.openepi.com/Menu/OE\\_Menu.htm](https://www.openepi.com/Menu/OE_Menu.htm). Se consideró como tamaño de la población total a 270 personas, como frecuencia hipotética del factor de resultado al 50%, como límite de confianza al 5% y un efecto de diseño de 1; generando una muestra mínima de 159 personas con un intervalo de confianza al 95%.

### **3.5.3. Muestreo**

Muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple ya que “todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos para la muestra y se obtienen definiendo el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria de las unidades de muestreo/análisis” (45).

### 3.6. Variables y operacionalización

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Liderazgo transformacional	Bass y Avolio, plantean que el líder estimula cambios en las personas bajo su mando ya que buscan el logro del interés colectivos muy por encima de sus intereses personales, característica que le da mayor importancia y valor a los resultados obtenidos. La confianza a los empleados los motiva a lograr más de lo que muchos esperan de ellos (37).	Cuestionario de la tesis de Maestría: “Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021” (43).	Influencia idealizada	Compromiso 2, 7,12,19	Cualitativo Ordinal	Escala de Likert: Nunca = 1 De vez en cuando = 2 A veces = 3 Bastante = 4 Casi siempre = 5 RANGOS La escala de medición de la variable que es cualitativa ordinal será recategorizada convirtiéndose en una escala de medición cuantitativa: Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100
				Credibilidad 5,9,11,13		
			Motivación inspiracional	Logro de objetivos 4, 6, 14, 20		
				Estimulación intelectual		
			Consideración individualizada			
				Trato personalizado 10, 15		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral no sólo va a depender de las habilidades, talento y la motivación de sus miembros, sino también de cómo están organizados para hacer uso de dicho talento (22).	Cuestionario de la tesis de Maestría: “Administración gerencial en el rendimiento laboral del Hospital San Bartolomé 2017” (46).	CAPACIDAD ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de su área</li> <li>• Satisfacción 1,2,3</li> </ul>	Cualitativo Ordinal	Escala de Likert Nunca (1) De vez en cuando (2) Por lo general (3) Casi siempre (4) Siempre (5) RANGOS La escala de medición de la variable que es cualitativa ordinal será recategorizada convirtiéndose en una escala de medición cuantitativa Inadecuado (28 – 64) Poco adecuado (65 – 101) Adecuado (102 – 140)
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias 4,5,6</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de situación problemática 7,8,9,10</li> </ul>		
			CUALIDADES PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva 11,12,13,14</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de sí mismo 15,16,17,18</li> </ul>		
			AMBITO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores, actitudes y perfeccionamiento 19, 20</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación 21,22,23,24</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas</li> <li>• Muestra afectividad 25, 26, 27,28</li> </ul>					

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

#### **3.7.1. Técnica**

La técnica de recolección que se utilizó fue **la encuesta** la cual se caracteriza por usar procedimientos estandarizados, a partir de cuya aplicación se recogen y analizan datos de una muestra de población. Según Carrasco vendría ser una forma particular para llevar a cabo un proceso de investigación (41); se eligió esta técnica ya que la información se va a obtener de las fuentes primarias de recolección.

#### **3.7.2. Descripción de instrumento**

El instrumento que se usó fue el **cuestionario**, herramienta que nos permitirá evaluar la variable Liderazgo transformacional y el Rendimiento laboral; Según Hernández Sampieri (45), el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Además, se utilizó el escalamiento tipo Likert, el cual sirve para medir las actitudes de los profesores. (42), el cual estará fraccionado de la siguiente manera:

## **Instrumento 1 (Variable 1)**

### **Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Liderazgo transformacional.**

**Nombre del instrumento:** Cuestionario de la tesis de Maestría: “Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021” (43).

**Autor:** Asencio López, Zoyla Kary

**Población:** 27 empleados de la Macro Norte SUSALUD

**Tiempo:** No descrito

**Momento:** No detallado

**Lugar:** Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte

**Validez:** Validez de contenido por juicio de expertos

Según el V de Aiken de 0,997

**Fiabilidad:** Según alfa de Cronbach de 0,964.

**Tiempo de llenado:** 10 minutos

**Número de ítems:** 20 ítems

**Dimensiones:** •Influencia idealizada: (2, 7,12,19, 5,9,11,13)

•Motivación inspiracional: (4, 6, 14,20)

•Estimulación intelectual: (1, 3, 16, 18)

•Consideración individualizada: (10, 15, 8, 17)

### **Alternativas de respuesta:**

Nunca (1), de vez en cuando (2), a veces (3), bastante (4), casi siempre (5)

### **Baremos (niveles, grados) de la variable:**

**GENERAL:** Alto: (74 -100), Medio (47 -73), Bajo (20 - 46)

**POR DIMENSIONES:** Meza (48);

Bueno (24 – 30), regular (17 -23), malo (10 – 16)

## **Instrumento 2 (Variable 2)**

### **Ficha técnica del instrumento para medir la variable: Rendimiento Laboral**

**Nombre del instrumento** Cuestionario de la tesis de Maestría: “Administración gerencial en el rendimiento laboral del Hospital San Bartolomé, 2017” (46).

**Autor:** Etelber Yuri Castro Rojas

**Población:** 75 trabajadores administrativos del Hospital San Bartolomé

**Tiempo:** No descrito

**Momento:** No detallado

**Lugar:** Hospital San Bartolomé

**Validez:** Juicio de expertos

**Fiabilidad:** Alfa de Cronbach 0,926

**Tiempo de llenado:** 10 minutos

**Número de ítems:** 30 ítems

**Dimensiones:** Capacidad administrativa (1 – 10)

Cualidades personales (11 – 20)

Ámbito laboral (21 – 30)

#### **Alternativas de respuesta:**

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

#### **Baremos (niveles, grados) de la variable:**

Inadecuado (28 - 64), Poco adecuado (64 -101), Adecuado (102 – 140)

### 3.7.3. Validación

Los instrumentos se validaron por juicio de expertos en la cual han participado 07 licenciados de enfermería con el grado de Magister los cuales son los que llegaron a validar los instrumentos usados en el estudio, estos lo conforman:

Experto	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	Condición final
Mg. Sujeli Espinoza Herrera	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Janelli Nario Vásquez	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Luis Castillo Candela	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg Alicia Aquino Valverde	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Janet Guerrero Lizama	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Anny Peña Ríos	SI	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Micaela Lorenzo Meza	SI	SI	SI	SI	Aplicable

#### **Análisis de Validez de Contenido por criterio de jueces**

Se calculó el coeficiente V de Aiken, para el cuestionario de Liderazgo Transformacional, así como para el cuestionario de Rendimiento Laboral. En cada uno de los cuestionarios se evaluaron tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad de cada uno de los ítems que forman los cuestionarios. Se consideraron dos valores: 1 para calificar la respuesta afirmativa (Si) y 0 para calificar la respuesta negativa (No). Ambos cuestionarios fueron evaluados por siete jueces.

### **Cuestionario Liderazgo Transformacional**

Al realizar el cálculo del coeficiente V de Aiken para el cuestionario de Liderazgo Transformacional se obtuvo un valor de 1.00 lo que indica un acuerdo máximo entre los jueces acerca de los tres criterios evaluados.

La **Tabla N. 13** viene a exponer el resultado de la evaluación realizada por los siete jueces consultados respecto a la **pertinencia** de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio **Pertinencia**.

La **Tabla N. 14** expone el resultado de la evaluación realizada por los siete jueces consultados respecto a la **relevancia** de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio **Relevancia**.

La **Tabla N. 15** expone el resultado de la evaluación realizada por los siete jueces consultados respecto a la **claridad** de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio **Claridad**.

### **Cuestionario Rendimiento Laboral**

Al realizar el cálculo del coeficiente V de Aiken para el cuestionario de Rendimiento Laboral se obtuvo un valor de 1.00 lo que indica un acuerdo máximo entre los jueces acerca de los tres criterios evaluados.

La **Tabla N. 16** expone el resultado de la evaluación realizada por los siete jueces consultados respecto a la pertinencia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio **Pertinencia**.

La **Tabla N. 17** expone el resultado de la evaluación realizada por los siete jueces consultados respecto a la pertinencia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio **Relevancia**.

La **Tabla N. 18** expone el resultado de la evaluación realizada por los siete jueces consultados respecto a la pertinencia de cada uno de los Ítems. Como se observa, en cada uno de los ítems se obtiene un valor de 1.0 para el coeficiente V de Aiken lo que indica un acuerdo total respecto del criterio **Claridad**.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

Para efectos de este estudio fue aplicada una prueba piloto para 20 participantes seleccionados en forma aleatoria que pertenecen al rubro de salud. Los instrumentos se analizaron con el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach; Según Arispe Alburqueque (29) “La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes en una muestra. Se puede determinar mediante: medida de estabilidad, formas alternativas o paralelas, mitades partidas y consistencia interna”. (anexo 4).

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

Para el proceso de recopilación de datos se solicitó en primera instancia los permisos respectivos a las oficinas correspondientes como son Jefatura del departamento, Jefatura del servicio tanto de enfermeras como médico del área de emergencia, comité de ética y oficina de capacitación e investigación.

Luego se captó al personal que labora en dicho servicio para realizar la recogida de información a través de los dos cuestionarios, las encuestas se llenaron en forma virtual a través

de un enlace en GOOGLE FORMS, el mismo que tuvo un tiempo de llenado de 10 a 15 minutos previo consentimiento informado que se realizó en forma física y virtual.

Una vez reunida la información se elaboró un archivo de datos utilizando la hoja de cálculo de Excel con las respuestas obtenidas para el liderazgo transformacional, así como para el rendimiento laboral. Posteriormente, se exportó las respuestas a un archivo de datos en formato Stata v17. Para la obtención de los puntajes en el liderazgo transformacional se procedió a sumar los puntajes obtenidos en cada uno de los ítems que conforman el cuestionario; de la misma manera se procedió con el puntaje del rendimiento laboral. Posteriormente, con el fin de obtener las puntuaciones de las cuatro dimensiones que componen el liderazgo transformador se llevó a cabo la suma de valores de cada uno de los ítems que forman cada una de estas dimensiones. Cada uno de los ítems que componen el cuestionario de Liderazgo Transformacional y el de Rendimiento laboral son variables cualitativas ordinales medidas en escala de Likert. Posteriormente, al realizar la suma de puntajes se obtiene un solo indicador numérico con la característica de ordinal. Una vez obtenidos los puntajes a través de la suma se procedió a categorizarlos haciendo uso de los baremos según el autor del instrumento. Para el análisis univariado se procedió a calcular frecuencias y porcentajes y los resultados se presentaron en tablas de frecuencia. Para el análisis bivariado se procedió a calcular frecuencias y porcentajes y se elaboraron tablas cruzadas. Para comprobar la relación entre las variables se utilizó el **Test Exacto de Fisher**, esto debido a que existen muchas frecuencias **cero** en las tablas cruzadas (52), las pruebas de hipótesis se contrastaron a un nivel de significancia de 0.05.

### **3.9. Aspectos éticos**

Esta investigación cumplió con la declaración de Helsinki en la que claramente se le informó sobre los riesgos y beneficios de su participación o no, en la investigación (30). Que el proyecto cumplió con los aspectos éticos ya que fué examinado y aprobado por las Comisiones de Ética e Investigación del Hospital “Edgardo Rebagliati Martins” y de la “Universidad Norbert Wiener”.

Se respetó el anonimato de los participantes, a fin de proteger su identidad en aras de preservar lo dicho en la Ley N° 29733 (“Ley de protección de datos personales”). Se otorgó un consentimiento informado a los enfermeros a fin de que sirva como sustento de su contribución voluntaria y se les hizo mención sobre los objetivos a conseguir con la presente investigación. Los participantes tuvieron el derecho de retirarse del estudio si lo deseaban.

## 4. CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Se analizaron a 187 Licenciados de Enfermería que realizan labor asistencial en la unidad de emergencia del Hospital analizado, de los cuales el 79.1% eran de sexo femenino; el 41.7% tenían entre 35 y 45 años cumplidos; el 27.7% tiene un tiempo de menos de 5 años trabajando en la institución, mientras que un 25.7% tiene un tiempo entre 5 y 10 años y el 25.1% tiene un tiempo laborando entre 21 y 30 años. (**Tabla N. 1**)

**Tabla 1:** Características generales de los Licenciandos de enfermería de la Unidad de Emergencia del “H. N. Edgardo Rebagliati Martins” (HNERM). 2023

Características	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sexo</b>		
Femenino	148	79.1%
Masculino	39	20.9%
<b>Edad (años)</b>		
25 - 34	34	18.2%
35 - 44	78	41.7%
45 - 54	52	27.8%
55 - 64	20	10.7%
65 a más	3	1.6%
<b>Tiempo Laborando</b>		
De 11 - 20 años	31	16.6%
De 21 y 30 años	47	25.1%
De 5 - 10 años	48	25.7%
Más de 20 años	11	5.9%
Menos de 5 años	50	26.7%

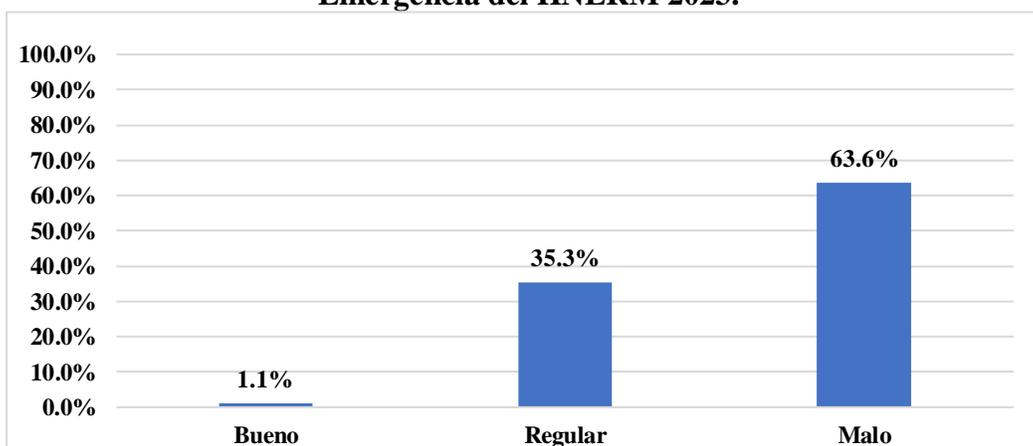
La Tabla N.2 y el Gráfico N. 1 presenta los resultados obtenidos de los niveles del Liderazgo Transformacional. Se encontró que el 63.6% de los licenciados en enfermería obtuvieron un nivel malo de liderazgo transformacional y sólo el 1.1% se encontraban con un nivel bueno.

**Tabla 2:** Niveles de Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

Liderazgo Transformacional	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	2	1.1%
Regular	66	35.3%
Malo	119	63.6%

**Gráfico N. 1**

**Niveles de Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



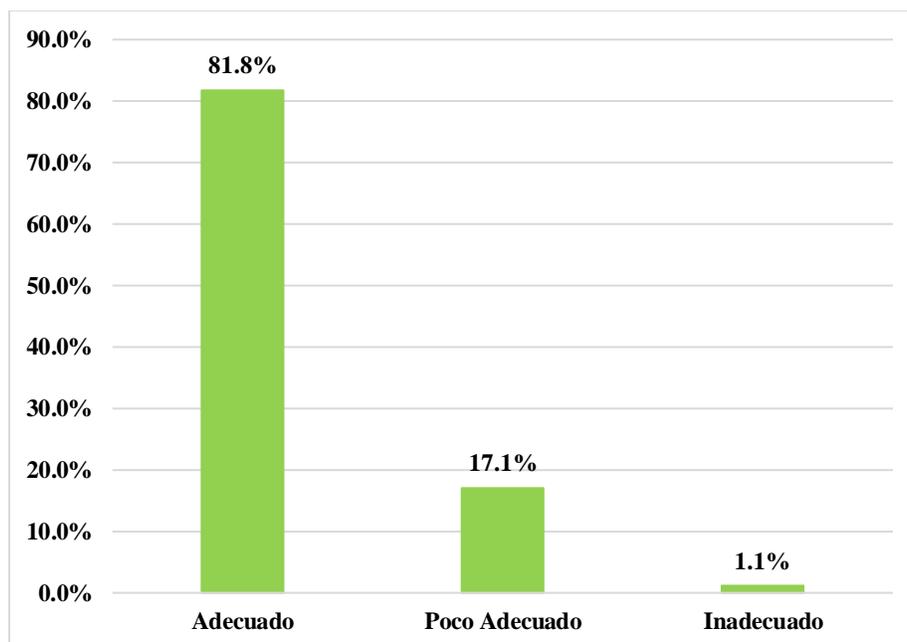
La Tabla N.3 y el Gráfico N. 2 presenta los resultados obtenidos de los niveles del Rendimiento Laboral. Se encontró que el 81.8% de los licenciados en enfermería obtuvieron un nivel adecuado de Rendimiento Laboral y sólo el 1.1% se encontraban con un nivel inadecuado.

**Tabla 3:** Niveles de Rendimiento Laboral en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM. 2023.

<b>Rendimiento Laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Adecuado</b>	153	81.8%
<b>Poco Adecuado</b>	32	17.1%
<b>Inadecuado</b>	2	1.1%

**Gráfico N. 2**

**Niveles de Rendimiento Laboral en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



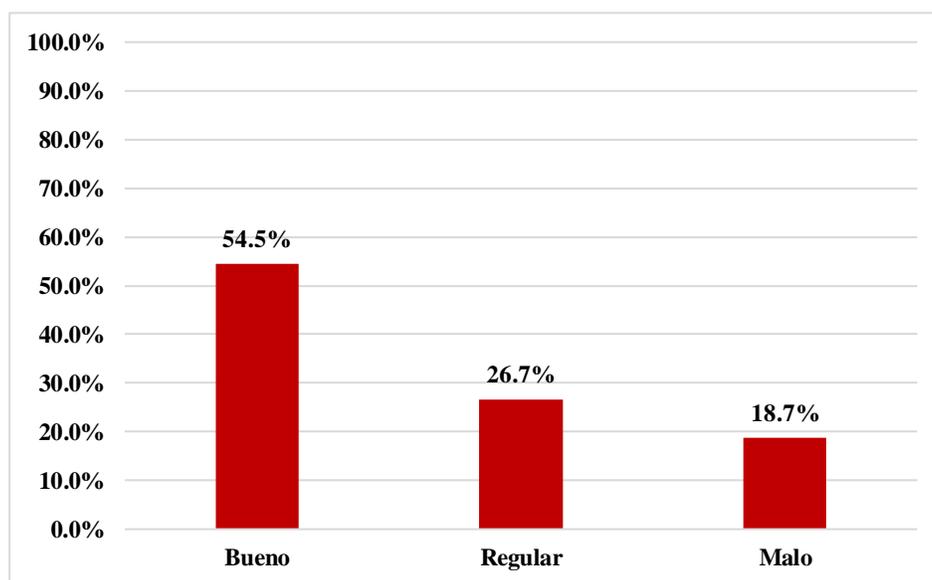
La **Tabla N.4** y el **Gráfico N. 3** presenta los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional. Se encontró que el 54.5% de los licenciados en enfermería obtuvieron un nivel bueno mientras que el 18.7% se encontraban con un nivel malo.

**Tabla 4:** Niveles de la dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

<b>Influencia Idealizada</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bueno</b>	102	54.5%
<b>Regular</b>	50	26.7%
<b>Malo</b>	35	18.7%

**Gráfico N. 3**

**Niveles de la dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



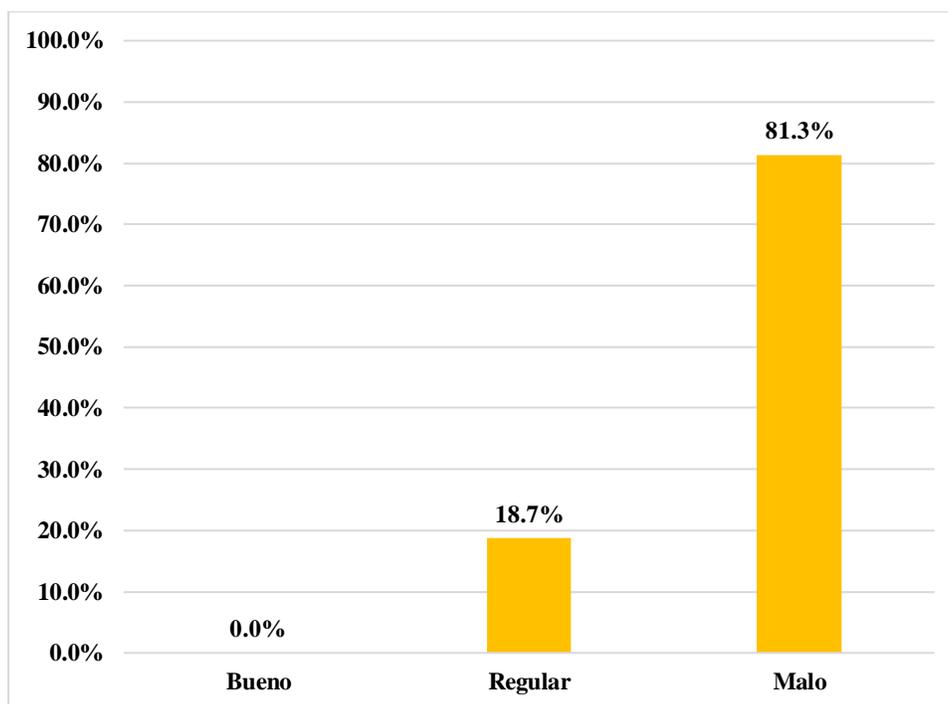
La **Tabla N. 5** y el **Gráfico N. 4** presenta los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional. Ninguno de los Licenciados en enfermería obtuvo un nivel bueno (0%), mientras que el 81.3% se encontró con un nivel malo.

**Tabla 5:** Niveles de la dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

<b>Motivación Inspiracional</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Bueno</b>	0	0.0%
<b>Regular</b>	35	18.7%
<b>Malo</b>	152	81.3%

**Gráfico N. 4**

**Niveles de la dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



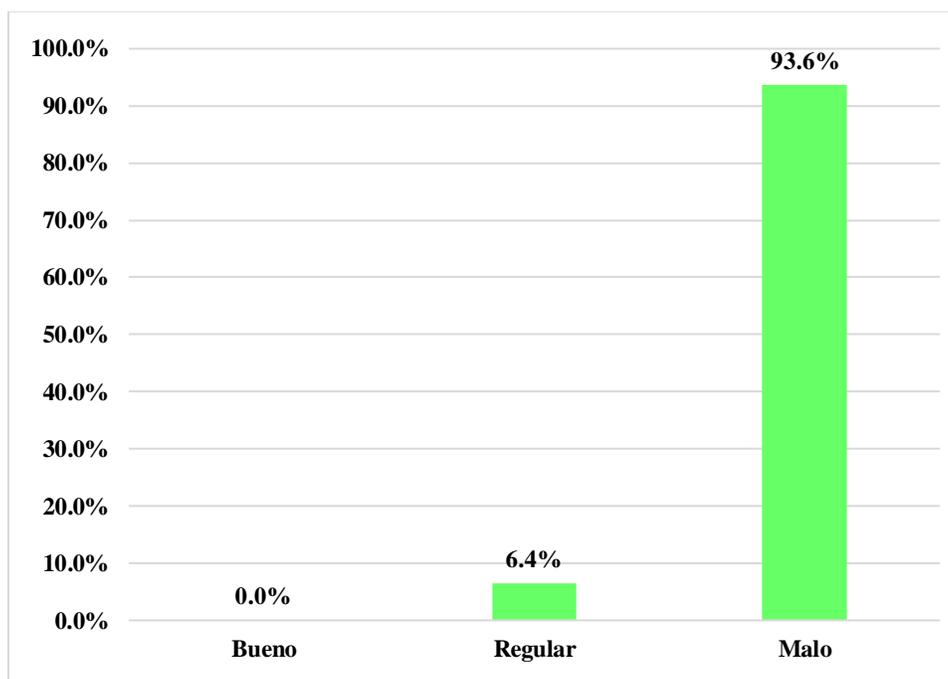
La **Tabla N. 6** y el **Gráfico N. 5** presenta los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional. Ninguno de los Licenciados en enfermería obtuvo un nivel bueno (0%), mientras que el 93.6% se encontró con un nivel malo.

**Tabla 6:** Niveles de la dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

Estimulación Intelectual	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	0	0.0%
Regular	12	6.4%
Malo	175	93.6%

**Gráfico N. 5**

**Niveles de la dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



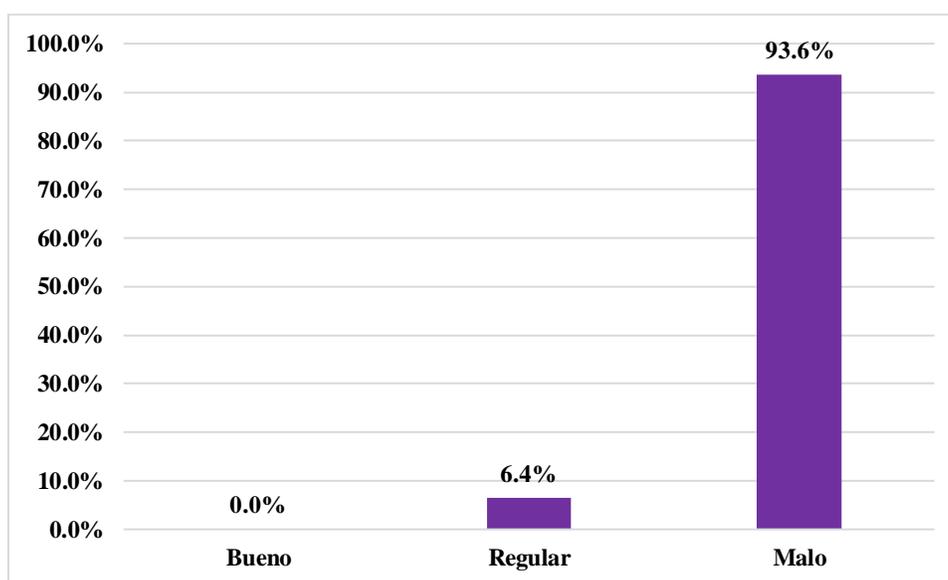
La **Tabla N. 7** y el **Gráfico N. 6** presenta los resultados obtenidos de los niveles de la dimensión Consideración Idealizada del Liderazgo Transformacional. Ninguno de los Licenciados en enfermería obtuvo un nivel bueno (0%), mientras que el 93.6% se encontró con un nivel malo.

**Tabla 7:** Niveles de la dimensión Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

Consideración Individualizada	Frecuencia	Porcentaje
<b>Bueno</b>	0	0.0%
<b>Regular</b>	12	6.4%
<b>Malo</b>	175	93.6%

Gráfico N. 6

**Niveles de la dimensión Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



#### 4.1.2. Prueba de hipótesis

- **Prueba de hipótesis General**

Hipótesis Nula: No existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

**Nivel de significancia:** 0.05

- **Estadístico de prueba:** Test Exacto de Fisher
- **Toma de decisión:** Se rechaza la hipótesis nula ( $p = 0.000$ )

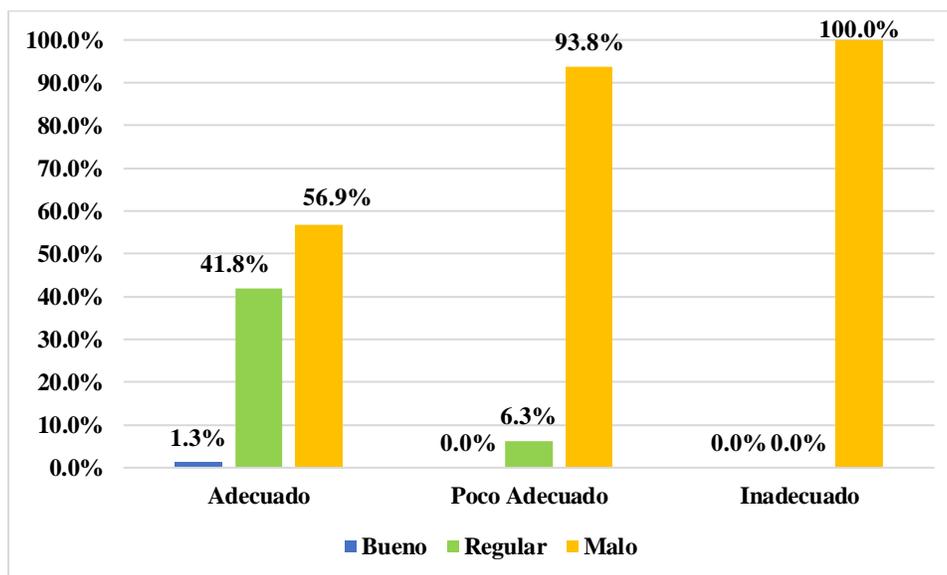
La **Tabla N. 8** y el **Gráfico N. 7** presenta los resultados obtenidos de los niveles del Rendimiento laboral según los niveles del Liderazgo Transformacional. En aquellos licenciados que obtuvieron un nivel Adecuado de rendimiento laboral, 56.9% revelaron un nivel malo de Liderazgo Transformacional, mientras que solo el 1.3% obtuvo un nivel bueno. Por otro lado, en los licenciados que obtuvieron un rendimiento laboral poco adecuado, 93.8% presentaron un Liderazgo Transformacional malo y ninguno de los licenciados presentó un nivel bueno. Finalmente, la totalidad de los entrevistados (100%) que obtuvieron un nivel Inadecuado de Rendimiento Laboral obtuvo un nivel de Liderazgo Transformacional malo. A la hora de analizar la relación entre el Rendimiento Laboral con el Liderazgo Transformador calculando el Test Exacto de Fisher, se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables ( $p = 0.000$ ) a un nivel de significancia de 0.05.

**Tabla 8:** Rendimiento Laboral según el Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

Liderazgo Transformacional	Rendimiento Laboral					
	Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado	
	n	%	n	%	n	%
Bueno	2	1.3%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	64	41.8%	2	6.3%	0	0.0%
Malo	87	56.9%	30	93.8%	2	100.0%

**Gráfico N. 7**

**Rendimiento Laboral según el Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



○ **Prueba de hipótesis Específica 1**

Hipótesis Nula: No existe relación entre la Dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la Dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

○ **Nivel de significancia: 0.05**

- **Estadístico de prueba:** Test exacto de Fisher
- **Toma de decisión:** Se rechaza la hipótesis nula ( $p = 0.002$ )

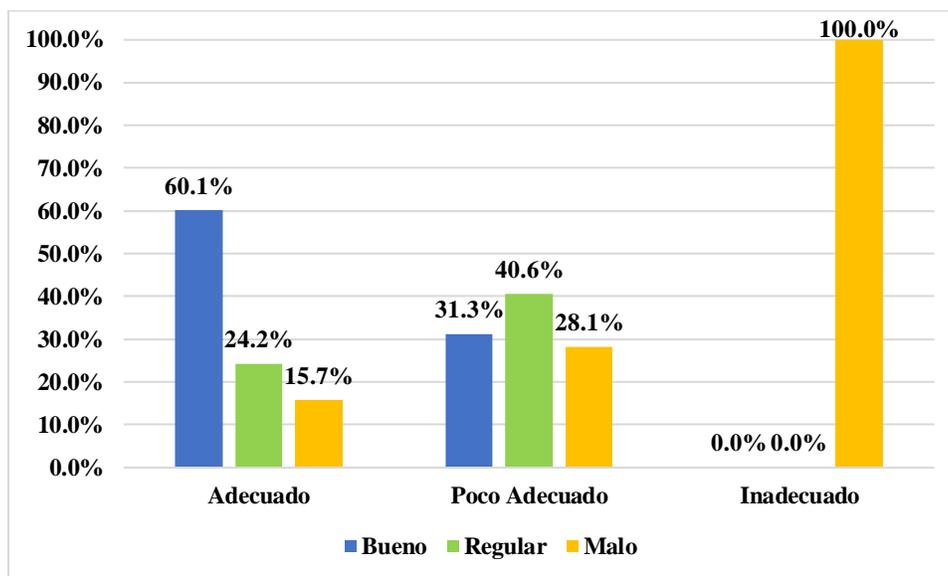
La **Tabla N. 9** y el **Gráfico N. 8** presenta los resultados obtenidos de los niveles del Rendimiento laboral según los niveles de la dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional (LT). En aquellos licenciados que obtuvieron un nivel Adecuado de rendimiento laboral, 60.1% presentaron un nivel bueno en la dimensión en mención, por otra parte, el 15.7% obtuvo un nivel malo en esta misma dimensión. Por otro lado, en los licenciados que obtuvieron un rendimiento laboral poco adecuado, 31.3% presentaron un nivel bueno en esta dimensión y el 28.1% de los licenciados presentó un nivel malo. Finalmente, la totalidad de los entrevistados (100%) que obtuvieron un nivel Inadecuado de Rendimiento Laboral, obtuvo un nivel malo en la dimensión mencionada del liderazgo. Al analizar la relación entre el Rendimiento Laboral con la dimensión Influencia Idealizada del LT a través del cálculo del Test Exacto de Fisher, se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables ( $p = 0.002$ ) a un nivel de significancia de 0.05.

**Tabla 9:** Rendimiento Laboral según la dimensión Influencia Idealizada del Liderazgo Transformacional en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

Influencia Idealizada	Rendimiento Laboral					
	Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado	
	n	%	n	%	n	%
<b>Bueno</b>	92	60.1%	10	31.3%	0	0.0%
<b>Regular</b>	37	24.2%	13	40.6%	0	0.0%
<b>Malo</b>	24	15.7%	9	28.1%	2	100.0%

### Gráfico N. 8

**Rendimiento Laboral según la dimensión Influencia Idealizada del LT en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.**



#### ○ Prueba de hipótesis Específica 2

Hipótesis Nula: No existe relación entre la Dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la Dimensión Motivación Inspiracional del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

- Nivel de significancia: 0.05
- Estadístico de prueba: Test exacto de Fisher
- Toma de decisión: Se rechaza la hipótesis nula ( $p = 0.024$ )

La **Tabla N. 10** y el **Gráfico N. 9** presenta los resultados obtenidos de los niveles del Rendimiento laboral según los niveles de la dimensión Motivación Inspiracional (MI) del LT. En

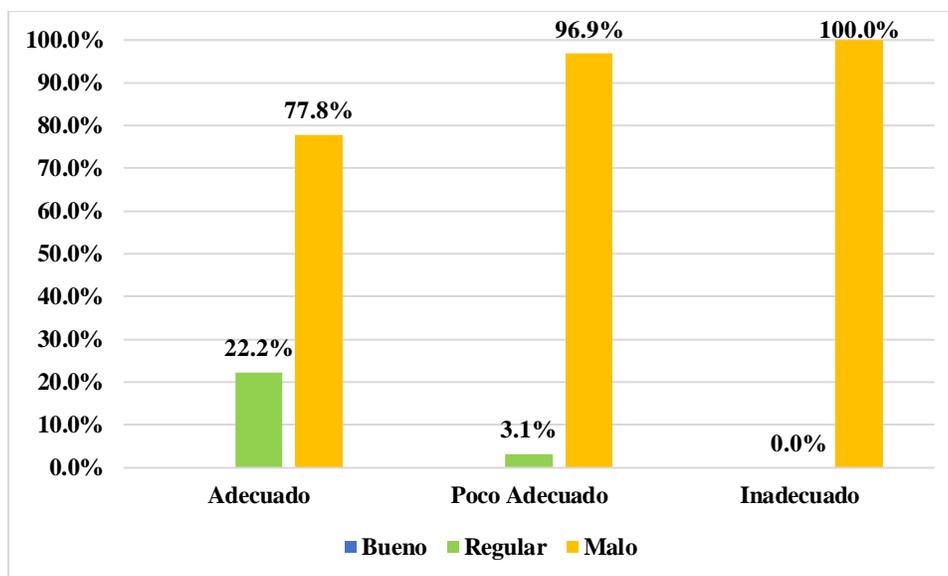
aquellos licenciados que obtuvieron un nivel Adecuado de rendimiento laboral, ninguno obtuvo un nivel bueno en la dimensión Motivación Inspiracional del LT, mientras que el 77.8% obtuvo un nivel malo. Por otro lado, en los licenciados que obtuvieron un rendimiento laboral poco adecuado, ninguno obtuvo un nivel bueno en la dimensión Motivación inspiracional del LT mientras que el 96.9% de los licenciados presentó un nivel malo en esta misma dimensión. Finalmente, la totalidad de los entrevistados (100%) que obtuvieron un nivel Inadecuado de Rendimiento Laboral obtuvo un nivel malo en la dimensión en mención. Al analizar la relación entre el Rendimiento Laboral con la dimensión Motivación Inspiracional del LT a través del cálculo del Test Exacto de Fisher, se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables ( $p = 0.024$ ) a un nivel de significancia de 0.05.

**Tabla 10:** Rendimiento Laboral según la dimensión Motivación Inspiracional del LT en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM 2023.

Motivación Inspiracional	Rendimiento Laboral					
	Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado	
	n	%	n	%	n	%
<b>Bueno</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Regular</b>	34	22.2%	1	3.1%	0	0.0%
<b>Malo</b>	119	77.8%	31	96.9%	2	100.0%

### Gráfico N. 9

**Rendimiento Laboral según la dimensión Motivación Inspiracional del LT en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM, 2023.**



- **Prueba de hipótesis Específica 3**

Hipótesis Nula: No existe relación entre la Dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la Dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

- **Nivel de significancia:** 0.05
- **Estadístico de prueba:** Test exacto de Fisher
- **Toma de decisión:** No se rechaza la hipótesis nula ( $p = 0.239$ )

La **Tabla N. 11** y el **Gráfico N. 10** presenta los resultados obtenidos de los niveles del Rendimiento laboral según los niveles de la dimensión Estimulación Intelectual del LT. En aquellos licenciados que obtuvieron un nivel Adecuado de rendimiento laboral, ninguno obtuvo un nivel bueno en la dimensión en mención, mientras que el 92.2% obtuvo un nivel malo en esta misma dimensión. Por otro lado, en los licenciados que obtuvieron un rendimiento laboral poco adecuado, la totalidad (100%) obtuvo un nivel malo en la dimensión Estimulación Intelectual del

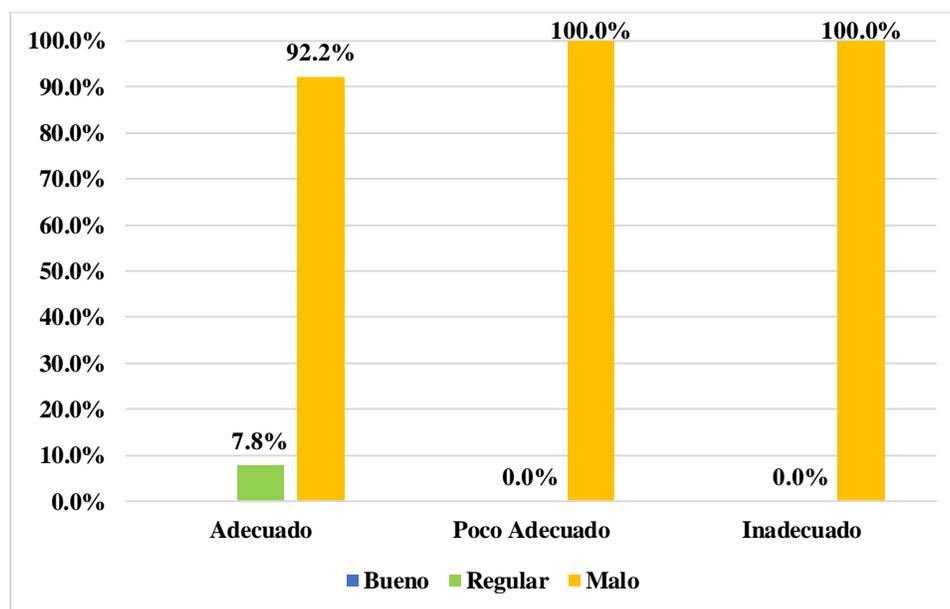
LT. Finalmente, la totalidad de los entrevistados (100%) que obtuvieron un nivel Inadecuado de Rendimiento Laboral obtuvo un nivel malo en la dimensión Estimulación Intelectual del LT. Al analizar la relación encontrada del Rendimiento Laboral con la dimensión Estimulación Intelectual del LT a través del cálculo del Test Exacto de Fisher, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables ( $p = 0.239$ ) a un nivel de significancia de 0.05.

**Tabla 11:** Rendimiento Laboral según la dimensión Estimulación Intelectual del LT en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM, 2023.

Estimulación Intelectual	Rendimiento Laboral					
	Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado	
	n	%	n	%	n	%
<b>Bueno</b>	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Regular</b>	12	7.8%	0	0.0%	0	0.0%
<b>Malo</b>	141	92.2%	32	100.0%	2	100.0%

### Gráfico N. 10

**Rendimiento Laboral según la dimensión Estimulación Intelectual del LT en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM, 2023.**



- **Prueba de hipótesis Específica 4**

Hipótesis Nula: No existe relación entre la Dimensión Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

Hipótesis Alternativa: Existe relación entre la Dimensión Consideración Individualizada del Liderazgo Transformacional con el Rendimiento laboral en Licenciados de Enfermería.

- **Nivel de significancia:** 0.05
- **Estadístico de prueba:** Test exacto de Fisher
- **Toma de decisión:** No se rechaza la hipótesis nula ( $p = 0.239$ )

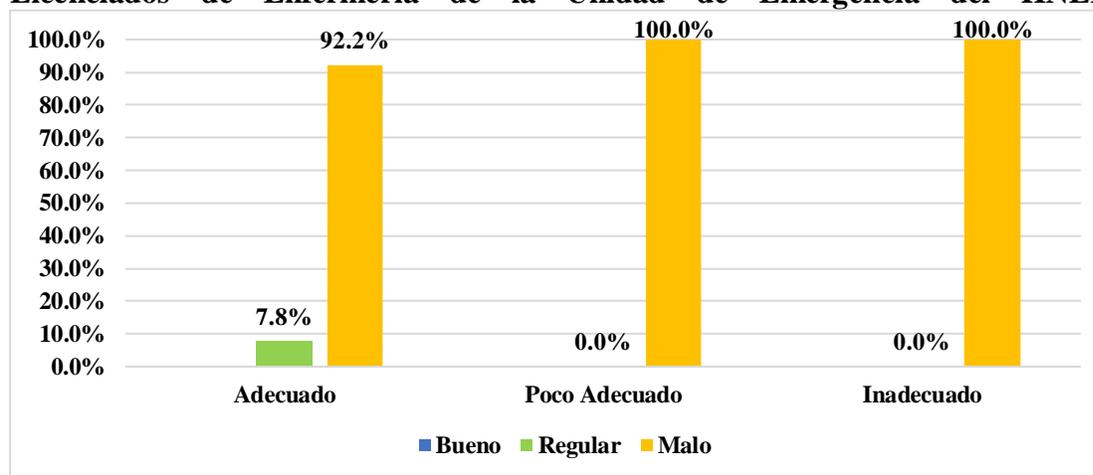
La **Tabla N. 12** y el **Gráfico N. 11** presenta los resultados obtenidos de los niveles del Rendimiento laboral según los niveles de la dimensión Consideración Individualizada del LT. En aquellos licenciados que obtuvieron un nivel Adecuado de rendimiento laboral, ninguno obtuvo un nivel bueno en la dimensión Consideración Individualizada del LT, mientras que el 92.2% obtuvo un nivel malo en esta misma dimensión. Por otro lado, en los licenciados que obtuvieron un rendimiento laboral poco adecuado, la totalidad (100%) obtuvo un nivel malo en la dimensión Consideración Individualizada del LT. Finalmente, la totalidad de los entrevistados (100%) que obtuvieron un nivel Inadecuado de Rendimiento Laboral obtuvo un nivel malo en la dimensión del Liderazgo en mención. Al analizar la relación entre el Rendimiento Laboral con la dimensión Consideración Individualizada del LT a través del cálculo del Test Exacto de Fisher, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre estas dos variables ( $p = 0.239$ ) a un nivel de significancia de 0.05.

**Tabla 12:** Rendimiento Laboral según la dimensión Consideración Individualizada del LT en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM, 2023.

Consideración Individualizada	Rendimiento Laboral					
	Adecuado		Poco Adecuado		Inadecuado	
	n	%	n	%	n	%
Bueno	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Regular	12	7.8%	0	0.0%	0	0.0%
Malo	141	92.2%	32	100.0%	2	100.0%

**Gráfico N. 11**

**Rendimiento Laboral según la dimensión Consideración Individualizada del LT en Licenciados de Enfermería de la Unidad de Emergencia del HNERM, 2023.**



#### 4.1.3. Discusión de los resultados

El objetivo general de esta investigación es determinar si hay un vínculo entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, considerando como unidad de estudio a los enfermeros asistenciales del área de emergencia adultos del HNERM.

La teoría del liderazgo transformacional nos dice que los líderes influyen en el crecimiento personal y el logro de objetivos, motivando constantemente al colaborador con el propósito de conectarlo a la visión de la organización, a fin de obtener una alta productividad y mayor

satisfacción del colaborador (40); Haciendo uso del estadístico test exacto de Fisher se encontró que hay un vínculo significativo entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería de emergencia del HNERM,  $p=0,000$  a un nivel de significancia de 0,05, donde el 56,9% (87) de enfermeros percibe un liderazgo transformacional malo, pero a pesar de ello tenían un adecuado rendimiento laboral; Este caso particular de percepción que tienen los trabajadores asistenciales sobre el líder no refleja lo expuesto en el enunciado teórico, este adecuado rendimiento podría deberse al nivel de formación de las enfermeros, ya que un requisito para laborar en este servicio es contar con la Especialidad en Emergencia y Desastres, sumado con el tiempo laboral que es mayor de 10 años. Con respecto a la hipótesis general, puedo señalar que esta se cumple a cabalidad reforzada por los siguientes estudios: En la investigación de **Chu (2021)** expuso en su estudio que si había un efecto significativo del Liderazgo transformacional en los diferentes niveles del desempeño de los médicos en los nosocomios de la ciudad de Harbin (China) ( $p<0,05$   $\beta =1,52$ ) hecho que provocó cambios en sus motivaciones y estilos de afrontamiento a fin de aumentar la eficiencia laboral al producirse cambios de comportamiento y mejora en la productividad (4). A ello se le suma el estudio de **Miao (2019)** donde refirió que el liderazgo transformacional modera positivamente la relación del bienestar laboral y la creatividad de los trabajadores, dicha relación se hace más fuerte cuando este liderazgo es alto ( $b = 0,444$ ,  $p < 0,01$ ) estando significativamente relacionado a la creatividad de los empleados, este sistema de trabajo de alto rendimiento mejora el desempeño al mejorar los conocimientos las habilidades y actitudes de los empleados (3). Se le suma el estudio de **Tito (2013)** quien sustentó que el rendimiento laboral depende significativamente del liderazgo, estudio que se efectuó en una empresa de servicios de Lima Metropolitana, donde se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson 0,84 y el grado de asociación de ambas variables fue alto 0,849 refiriendo que la motivación del líder

aumenta el rendimiento laboral (12). **Shao (2022)** demostró que el liderazgo transformacional impactó positivamente en el desempeño laboral en su estudio denominado “Efectos moderadores del liderazgo transformacional, el compromiso afectivo, el desempeño y la inseguridad laboral”, donde comentan que estos líderes mostraban interés en resolver los problemas de sus empleados y los alentaban a ser participe en el desarrollo de la organización, con ello los trabajadores no solo cumplían sus tareas sino que realizaban trabajo extra fuera del rol (49).

Por último, **Minaya (2020)**, determinó que existe una relación significativa directa del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en un estudio realizado en la ciudad de Chosica en la empresa de Corporación Industrial Frami E.I.R.L.  $r = 0,839$ , con un nivel de Sig. bilateral = 0.000 ( $p \leq 0.05$ ), concluyendo que a mayor liderazgo transformacional trae consigo mayor rendimiento laboral de los empleados de la empresa (50). Con todo lo mencionado puedo deducir que el líder si influye en los resultados ya sean positivos o negativos de sus colaboradores, por ello los gestores deben evaluar el clima laboral, motivar constantemente a sus asistencias, a fin de obtener una alta productividad y mejor desempeño en las funciones .

**En la hipótesis 1** El teórico Bass refirió que los líderes fomentan nuevos enfoques a la solución de problemas, estimulan a cuestionar la forma habitual de realizar su labor, influenciando positivamente para mejorar en el desempeño (40). En la segunda hipótesis puedo señalar que si existe vinculo significativo de la dimensión influencia idealizada del LT y el rendimiento laboral de las enfermeras. por lo cual rechazo la hipótesis nula al haberlo analizado usando el Test exacto de Fisher con  $p=0,002$  y un nivel de significancia de 0,05; aquí el personal percibe un nivel bueno de influencia idealizada que trae consigo un adecuado rendimiento laboral 92(60.1%).

Este resultado refuerza lo encontrado en la investigación de **Sánchez (2022)**, quien encontró que la influencia idealizada se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral

en el área de operaciones de una farmacéutica – Ecuador, 2022, donde utilizó la estadística de correlación de la rho de Spearman representado por 0,781 y p (0) valor de significancia es inferior al 0.05 (7). En contraposición **Bautista (2022)** no encontró algún tipo de relación entre la dimensión carisma del LT con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara, Lima, (Rho =0,202 y p=0,056). A pesar de que los estudios son diferentes en contexto al hablar uno sobre los enfermeros y el otro del personal de área de operaciones de una farmacéutica, estas investigaciones demuestran la importancia de la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional sobre el rendimiento laboral debido a que se enfocan en la misma variable (51).

**En la hipótesis 2** encontré que hay un vínculo estadísticamente significativo de la dimensión Motivación Inspiracional del LT con el rendimiento laboral, con ello rechazo la hipótesis nula luego de haber hecho el debido análisis utilizando el Test exacto de Fisher con un  $p=0,024$  a un nivel de significancia de 0,05; se evidenció que en aquellos licenciados que obtuvieron un nivel Adecuado de rendimiento laboral, ninguno obtuvo un nivel bueno en la dimensión Motivación Inspiracional, pero si percibieron un nivel malo en esta dimensión 119(77,8%). El estudio presenta similitudes con **Cerrón (2021)** quien sustentó que existe una alta y positiva correlación de la motivación inspiradora con el rendimiento laboral de los empleados de la Química Suiza S.A.C., Santa Anita, con un nivel de significancia igual de  $0,000 < 0,05$  y el coeficiente de correlación ( $r=0,731$ ). Concluyendo que la habilidad del líder en esta dimensión va a traer consigo compromiso a fin de lograr las metas en una organización (13). Estudio que se complementa con **Meza (2023)** quien encontró que existe una relación positiva moderada entre esta dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en los empleados tecnólogos médicos de Arequipa en tiempos de pandemia por

COVID 19 el 2023  $r = 0,431$  y  $p < 0,05$  (0,001) concluyendo que este estudio fortalece la gestión del talento humano con la mejora continua de las competencias (48).

En la **hipótesis 3** los datos indicaron que No existe vinculo estadísticamente significativo de la dimensión estimulación intelectual del LT con el Rendimiento laboral, por ello no rechazamos la hipótesis nula, luego de haber hecho el debido análisis utilizando el Test exacto de Fisher con un ( $p = 0.239$ ) a un nivel de significancia de 0.05. Se observó que en los licenciados que obtuvieron un nivel adecuado de rendimiento laboral, ninguno obtuvo un nivel bueno en esta dimensión en particular 141(92.2%); esto pudo ser ocasionado a que el líder enfermero no hace que sus colaboradore aborden los diferentes problemas que se presentan en el servicio de una manera distinta a lo protocolizado, no estimulando a que piensen de manera creativa ante los problemas. Contrario con la investigación de **Panta** (2022) quien refirió que, si hay relación significativa entre la estimulación intelectual del LT y rendimiento laboral de los trabajadores de una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao, al usar la prueba de  $r = 0,709$  y  $p = 0,000$ . En donde los jefes buscan diferentes soluciones para afrontar los problemas a fin de que sus trabajadores afronten y culminen sus tareas efectivamente (17). **Bautista (2022)** encontró que había relación significativa entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el clima organizacional de los enfermeros que laboran en el hospital Guillermo Almenara, Lima ( $\rho = 0,464$  y  $p = 0,000$ ) refiriendo que cuando los lideres estimulan a sus trabajadores en la creatividad mejora la claridad de rol del empleado y aumenta su contribución en la organización (51). Las pocas oportunidades que dan los gestores a sus colaboradores, no estimulando a cuestionar la manera habitual a hacer las labores trae consigo que eludan responsabilidades y pasividad en la toma de decisiones.

En la **hipótesis 4** el teórico Bass nos dice que todo líder debe tener en consideración la necesidad de cada trabajador a fin de conocer su expectativa individual y potenciar en forma personalizada su talento en la solución de problemas (40). En mi estudio encuentro que no existe vinculo estadísticamente significativo entre la escala Consideración Individualizada del LT con el Rendimiento laboral, por ello **No** se rechazó la hipótesis nula luego de haber hecho el debido análisis utilizando el Test Exacto de Fisher con un ( $p = 0.239$ ) a un nivel de significancia de 0.05. Se encontró que en los licenciados que obtuvieron un nivel Adecuado de rendimiento laboral, ninguno obtuvo un nivel bueno en esta dimensión 141(92.2%) sumado con la percepción de un mal liderazgo que trae consigo un rendimiento poco adecuado 32(100%). Este resultado pudo deberse a que nuestra jefa enfermera del servicio muchas veces no presta atención personal o no es empático con los problemas que tienen sus colaboradores en el trabajo, al no tender canales de comunicación o no fomentando el dialogo con ello. En contra posición a ello **Gómez** (2019) encontró que, si había una correlación positiva considerable y significativa entre la dimensión consideración individualizada y el trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización de una institución de salud privada, lima – 2019. con una  $r = 0,911$  y  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ) refiriendo que las coordinadoras de piso se reúnen periódicamente a fin de evaluar la problemática y buscar posibles soluciones, lo cual considero algo positivo ya que es bueno escuchar a los trabajadores personalmente a fin de escuchar propuestas de solución de diferentes ángulos (18). **Bautista** (2022) expuso que encontró relación significativa de la consideración individualizada del liderazgo transformacional con el clima organizacional del personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima 2022  $r = 0,277$  y  $p = 0,008$  refiriendo que dicha dimensión influye en el comportamiento del personal (51).

Cabe resaltar como investigador que fue necesario realizar este estudio en mi centro laboral a fin de conocer los actuales rasgos del líder, sus competencias y habilidades, a la vez de captar la percepción que tienen los enfermeros sobre el liderazgo, ya que la motivación del líder es un factor fundamental en el éxito de una organización que influye en el rendimiento, productividad y compromiso del personal; sin embargo debido a las carencias de diferentes índoles según la data en el servicio, está trayendo resultados negativos en el equipo de enfermeras que venimos laborando. Durante el desarrollo del estudio tuve la limitación de no encontrar suficientes investigaciones con las mismas variables y población por ello se recomienda realizar más investigaciones similares a la presente a fin de implementar prácticas de liderazgo efectivas en sus organizaciones.

Finalmente puedo decir que a pesar de no haber encontrado significancia en la dimensión estimulación intelectual y consideración individualizada del liderazgo transformacional con el rendimiento laboral, eso solo pudo deberse a la presencia de sesgos de variabilidad en la percepción de los trabajadores enfermeros por la pobre identificación del líder con ellos y la problemática del servicio, pero igualmente brindan rica información de las debilidades de la parte administrativa, en este caso del liderazgo en el servicio que puede traer consigo cambios en el rendimiento de sus colaboradores; dicha información servirá de ayuda para poder enfocarnos en las actuales debilidades del líder, las mismas que deben ser subsanadas, mejoradas y fortalecidas con el propósito de experimentar trabajar en un buen clima laboral a fin de incrementar la calidad de la atención a los usuarios externos y eficacia en sus trabajadores. Por ello todo líder debe ser agente de cambio al ensimismarse en diseñar solidas estrategias con visión definida e influencia positiva en los demás.

## 5. CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. Conclusiones

#### **Primera.**

Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023 ( $p=0,000$ ) con un nivel de significancia  $< 0,05$

#### **Segunda.**

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023 ( $p=0,002$ ) con un nivel de significancia  $0,05$

#### **Tercera.**

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del

servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023 ( $p=0,024$ ) con un nivel de significancia 0,05

#### **Cuarta.**

No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023 ( $p=0,239$ ) con un nivel de significancia 0,05.

#### **Quinta.**

No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023 ( $p=0,239$ ) con un nivel de significancia 0,05.

## **5.2. Recomendaciones**

- a. El profesional sanitario dedicado al servicio de emergencia padece de agotamiento por exceso de trabajo debido a la alta demanda de atención por ello enfrentan desafíos a la hora de brindar atención de calidad que satisfaga las necesidades del cliente, para ello **se recomienda** solicitar al departamento de enfermería a través de la representante del área de capacitación a realizar contantes adiestramientos a los jefes enfermeros de servicio sobre liderazgo, gestión del talento humano a fin que estos puedan expresar la visión de la organización, motiven al personal y brinden apoyo a sus subordinados.

- b. Los hallazgos encontrados denotan que no hay suficientes trabajos que investiguen las dos variables de estudio por ello se **sugiere** a nuestros docentes de investigación de la universidad a que se estimule a futuro en realizar investigaciones que tengan una perspectiva más sistemática para explorar el papel estratégico del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los empleados en la gestión de la atención hospitalaria.
- c. Los líderes actúan como modelos a seguir para que los enfermeros muestren una **influencia idealizada** de liderazgo transformacional por ello se recomienda a la Jefa de enfermeras del servicio de emergencia a potencializar este estilo transformador entre los coordinadores de servicio generando confianza hacia sus colaboradores, fortalecer la competencia de inteligencia emocional (conocerse a sí mismo), así como fortalecer el dominio personal a fin de lograr cambios en la organización y aumentar el rendimiento laboral de los enfermeros asistenciales.
- d. Al hablar de **motivación inspiracional** nos referimos a la capacidad de comunicar la visión entusiasmando al equipo asistencial en generar confianza de alcanzarla por ello se recomienda a la jefa de enfermeras del servicio programe espacios y capacitaciones sobre motivación por el logro apoyado por el área de psicología de la oficina de salud ocupacional, a fin de cambiar paulatinamente sus estilos de afrontamiento al trabajo basado en el equilibrio de ventajas y desventajas, para lograr una atención de calidad.
- e. Al hablar de **estimulación intelectual** nos referimos de fomentar la resolución de problemas usando el razonamiento y la imaginación en forma creativa a fin de que los enfermeros cuestionen sus conceptos viendo el problema desde otro ángulo por ello se recomienda a la jefa de enfermera del servicio que proporcione ambientes de trabajo que

fomente el pensamiento crítico y la creatividad como: incluir actividades de lluvia de ideas, resolución de problemas en equipo realizar cursos de capacitación, talleres, proyectos en equipo, reuniones regulares de equipo, retroalimentación constructivas entre otras.

- f. Finalmente al hablar de **consideración individualizada** nos referimos a que los líderes deben tener en cuenta las necesidades de sus colaboradores de forma individual a fin de identificar potencialidades y competencias individuales por ello se recomienda a la jefa de enfermeras del servicio premiar los logros a través de incentivos de rotación laboral o dar facilidades para que el personal se capacite con ello aumenta la autoestima, organizar actividades fuera de trabajo en coordinación con recursos humanos y salud ocupacional con ello mejora el ambiente laboral e involucrar a los asistenciales en las decisiones del servicio mediante dinámicas participativas.

## REFERENCIAS

1. Figueroa CA, Harrison R, Chauhan A, Meyer L. Priorities and challenges for health leadership and workforce management globally. A rapid review. Vol. 19, BMC Health Services Research. BioMed Central Ltd.; 2019. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4080-7>
2. Salud OMDl. Situación de la enfermería en el mundo 2020: resumen de orientación. [Online].; 2020. Disponible en: <https://www.paho.org/es/documentos/situacion-enfermeria-mundo-2020-resumen-orientacion>
3. Miao R, Cao Y. High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. Escuela de Economía Laboral, Universidad Capital de Economía y Negocios, 121 Zhangjialukou, Fengtai, Beijing 100070, China. *En t. J. Medio ambiente. Res. Salud Pública* **2019**, 16 (9), 1640; Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>
4. Chu H, Qiang B, Zhou J, Qiu X, Yang X, Qiao Z, et al. The Impact of Transformational Leadership on Physicians' Performance in China: A Cross-Level Mediation Model. *Front Psychol.* 2021;12(March):1–9. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.586475>
5. Ehrnrooth M, Kolesnikov A, Wechtler H, Hauff S. High performance work system and transformational leadership: Revisiting and questioning their implications for health-related wellbeing. *Front Psychol.* 2023 Feb 9; 14:1072065. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9948034/>

6. Puertas EB, Sotelo JM, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud. Rev. Panam Salud Pública. 2020; 44:1. Disponible en: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>
7. Sánchez ND, El liderazgo transformacional y desempeño laboral en el área de operaciones de una farmacéutica. [tesis de Magister] Ecuador: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110792>
8. Mendieta MP, Erazo JC, Narváez CI. Gestión por competencias: Herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. Rev Arbitr Interdiscip Koinonía. 2020;5(10):287. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
9. Vega MC1, Castillo RM2. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga. artículo científico/ scientific paper Volumen 7. Número 2. Julio –diciembre 2020 ISSN 1390-910X. Disponible en: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
10. Yallercco L, Umire Y. Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. Rev. Científica Ciencias la Salud. 2020;13(1):32–6. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/rccs.v13i1.1343>
11. Alegre TM1, Castillo EF1,2, Reyes CE3, Salas RM1. Estilo de liderazgo y actitud al cambio organizacional en profesionales sanitarios durante COVID-19. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas.2021;40(5): e1527. Disponible en: <http://www.revibiomedica.sld.cu/index.php/ibi/article/view/1527>

12. Tito PL, Vargas del Pino S. Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. *Gestión en el Tercer Milen.* 2013;16(32):77–88. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>
13. Cerrón MJ, El liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de Química Suiza S.A.C., Santa Anita 2021. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85840>
14. Castillo EF, Medina MA, Bernardo JV, Reyes CE. Ayala CI. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una Microred de Perú. *Rev. Cuba Salud Publica.* 2019;45(2):1–13. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662019000200004](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004)
15. Gabini S, Salessi S. Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de: <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
16. Shima M. Salem, Manal Z. Ahmed, Mervat E. Aldahshan. MNJ Habilidades de Liderazgo Transformacional entre Enfermeras Gerentes. *Diario de Enfermería Menoufia facultad de enfermería Universidad Menoufia.* vol. 7, No. 1, mayo 2022, PP: 83-92. Disponible en: [https://menj.journals.ekb.eg/article\\_226381\\_577f4e6033b7648ccc7e5e6242369035.pdf](https://menj.journals.ekb.eg/article_226381_577f4e6033b7648ccc7e5e6242369035.pdf)
17. Panta GI. Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101905/Panta\\_NGI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101905/Panta_NGI-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

18. Gómez EM. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45867>
19. Hanco DG. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del profesional de salud del Aclas Pillco Marca, Huánuco – 2018 [Tesis de Maestría]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4763>
20. Celis EM, “Liderazgo y su relación con el desempeño laboral del enfermero/a en el hospital EsSALUD Guillermo Kaelin de la Fuente, Lima - 2021” [Tesis de Especialidad] Lima: Universidad privada Norbert Wiener. [Internet] Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5904>
21. Bracho O, García J. Telos Vol. 15, No. 2 (2013) 165 – 177. Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>
22. Granda SE. La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento de trabajador. (2006). Quipukamayoc, 13(26), 116–122. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
23. Rojas E. Liderazgo transformacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue [tesis de Magister] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7091>
24. Avila KJ. Gestión por competencias y rendimiento laboral del personal de Enfermería de un Hospital Materno de Lima, 2021. [Tesis de Maestría] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78964>

25. Ayuso D, Herrera I. El Liderazgo en los entornos sanitarios: Formas de gestión [Internet]. 1<sup>o</sup> ed. Madrid: Diaz de Santos; 2017. 254p. Disponible en: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788490520796.pdf>
26. Curado C, et al. Liderazgo transformacional y desempeño laboral en salud: el rol mediador de la satisfacción laboral. Liderazgo en Servicios de Salud, Vol. 35 No. 2, pp. 160-173. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2021-0051>
27. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales. Los Diseños utilizados con mayor frecuencia en investigación Clínica [Internet]. 2014. [publicado el 28 de abril del 2014], 32(2): 634-645, 2014. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>
28. Pinzón O. Liderazgo en los servicios de salud, Ciencia y salud virtual [Internet] 2014. [publicado el 30 de Jun del 2014]; 6(1), 37–53. Disponible en: <https://doi.org/10.22519/21455333.413>
29. Arispe C. M., Yangali J. S., Guerrero M. A., Lozada O. R., Acuña L. A. y Arellano C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado [Internet]. Guayaquil: Departamento de investigación y Postgrados Universidad Internacional del Ecuador; 2020. Disponible en: [LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.pdf.claudia arispe.pdf](#)
30. Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. 21st marzo 2017. Disponible en <https://www.wma.net/es/polices-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>

31. Maxwell JC. Liderazgo, principios de oro. 1° ed. Estados Unidos de América: Lidere; 2007. 289 p.
32. Chiavenato I. Administración: Procesos administrativos. Teoría • Proceso• Practica. 3° ed. Colombia: FreeLibros: 2001. 433 p.
33. Yuki G. Liderazgo en las organizaciones. 6° ed. España: Pearson Educación.; 2008. P 331 – 348, 352 – 354.
34. Morán A. liderazgo en la función directiva. México: McGraw-Hill. 2007
35. Gómez CA. Liderazgo: Conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos hispanoamericanos de psicología, 2(2), pp. 61-77. (2002)
36. La lógica de la investigación científica. Segunda parte La Lámpara de Diógenes, vol. 12, núm. 22-23, 2011, pp. 207-236 Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/844/84421585014.pdf>
37. Añazco KA, Valdivieso RP, Sánchez OW. Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. INNOVA Research Journal 2018; 3(10):p.142-148. Disponible en: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.2018.908>
38. Nader M, Castro A. Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo: Un análisis según el modelo de liderazgo transformacional - transaccional de Bass. Universidad psicol; 6(3): Bogotá 2007. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672007000300018](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000300018)

39. Jaén M. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid, 2010 [Tesis Doctoral]. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, facultad de psicología. Disponible en: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/>
40. Lussier R, Achua C. Liderazgo; Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. CENGAGE Learning; 4 edición
41. Otero A. Enfoques de investigación: Métodos Para El Diseño Urbano – Arquitectónico.2018 - researchgate.net. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/326905435>
42. Ñaupas H, Mejía E, Novoa E, Villagómez A. et al. Metodología de la investigación; Cuantitativa y Cualitativa y redacción de la tesis [Internet] Bogotá: Ediciones de la U; 2014. 536 p. Disponible en: <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaccioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
43. Asencio ZK. Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, Lima, 2021. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74073/Asencio\\_LZK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74073/Asencio_LZK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
44. Gabini S. Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana, 2018. 368 p.

45. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación. 6° ed. México: McGraw-Hill; c2014. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
46. Castro EY. Administración gerencial en el rendimiento laboral del Hospital “San Bartolomé” 2017. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23605/Castro\\_REY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23605/Castro_REY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
47. Moon SE, Van Dam PJ, Kitsos A. Midiendo el Liderazgo Transformacional en establecimiento de la excelencia en la atención de enfermería. *Sanidad* 2019, 7, 132. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare7040132>
48. Meza CR. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en los tecnólogos médicos de Arequipa durante la pandemia por Covid-19, Arequipa, 2023. [Tesis para optar el grado de Maestro de Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8437/T061\\_45442481M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8437/T061_45442481M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
49. Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., & Wang, J. Moderating effects of transformational leadership, affective commitment, job performance, and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, [Internet] 2022; vol 13, 847147. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>

50. Minaya D. M. Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los colaboradores en Corporación Industrial Frami EIRL, Chosica, 2020 [Tesis para obtener título de Licenciado en Administración] Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020, Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73371>
51. Bautista E.L. Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de Enfermería con Mención en Gerencia de los cuidados de Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022, Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/7673>
52. Wayne D, Chad CL. Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences [Internet]. Wiley & Sons, Nueva York—Chichester—Brisbane—Toronto—Singapur, 6ª ed. 1995, 780 S., £58.—, ISBN 0-471-58852-0. 958. Disponible en: <https://doi.org/10.1002/bimj.4710370610>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistência

#### TÍTULO: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023”

PROBLEMA	OBJETTIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?</li> <li>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería.</li> </ul> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer si existe una relación entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería</li> <li>Establecer si existe una relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería</li> <li>Establecer si existe una relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería.</li> <li>Establecer si existe una relación entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería.</li> </ul>	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</li> </ul> <p>Hipótesis específica</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hi: Existe relación entre la dimensión influencia idealizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</li> <li>Hi: Existe relación entre la dimensión motivación inspiracional del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</li> <li>Hi: Existe relación entre la dimensión estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</li> <li>Hi: Existe relación entre la dimensión consideración individualizada del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 1</b> Liderazgo transformacional</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada</p> <p><b>VARIABLE 2</b> Rendimiento laboral</p> <p><b>DIMENSIONES</b> Capacidad administrativa Cualidades personales Ámbito laboral</p>
DISEÑO METODOLOGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS
Tipo de Investigación: Método y diseño de la investigación	POBLACIÓN Población total para la investigación es de 270 enfermeras del hospital nacional “Edgardo Rebagliati Martins”  MUESTRA 159 enfermeras del servicio de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati Martins		TÉCNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO: El tratamiento se realizará usando el programa SPSS

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Liderazgo transformacional	Bass y Avolio, plantean que el líder estimula cambios en las personas bajo su mando ya que buscan el logro del interés colectivos muy por encima de sus intereses personales, característica que le da mayor importancia y valor a los resultados obtenidos. La confianza a los empleados los motiva a lograr más de lo que muchos esperan de ellos (37).	Cuestionario de la tesis de Maestría: “Liderazgo transformacional y Engagement de colaboradores de la Intendencia Macro Regional SUSALUD Norte, 2021” (43).	Influencia idealizada	Compromiso 2, 7,12,19	Cualitativo Ordinal	Escala de Likert: Nunca = 1 De vez en cuando = 2 A veces = 3 Bastante = 4 Casi siempre = 5 RANGOS La escala de medición de la variable que es cualitativa ordinal será recategorizada convirtiéndose en una escala de medición cuantitativa: Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100
				Credibilidad 5,9,11,13		
			Motivación inspiracional	Logro de objetivos 4, 6, 14, 20		
				Estimulación intelectual		
			Consideración individualizada			
				Trato personalizado 10, 15		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES ITEMS	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (NIVELES O RANGOS)
Rendimiento laboral	El rendimiento laboral no sólo va a depender de las habilidades, talento y la motivación de sus miembros, sino también de cómo están organizados para hacer uso de dicho talento (22).	Cuestionario de la tesis de Maestría: “Administración gerencial en el rendimiento laboral del Hospital San Bartolomé 2017” (46).	CAPACIDAD ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominio de su área</li> <li>• Satisfacción 1,2,3</li> </ul>	Cualitativo Ordinal	Escala de Likert Nunca (1) De vez en cuando (2) Por lo general (3) Casi siempre (4) Siempre (5) RANGOS La escala de medición de la variable que es cualitativa ordinal será recategorizada convirtiéndose en una escala de medición cuantitativa Inadecuado (28 – 64) Poco adecuado (65 – 101) Adecuado (102 – 140)
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias 4,5,6</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de situación problemática 7,8,9,10</li> </ul>		
			CUALIDADES PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación asertiva 11,12,13,14</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepto de sí mismo 15,16,17,18</li> </ul>		
			AMBITO LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valores, actitudes y perfeccionamiento 19, 20</li> </ul>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación 21,22,23,24</li> </ul>					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de herramientas</li> <li>• Muestra afectividad 25, 26, 27,28</li> </ul>					



13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo					
14	Presenta una convincente visión de futuro					
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas					
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes					
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades					
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado					
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar					
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos					

## INSTRUMENTO N° 2

Instrumento para medir el **rendimiento laboral** del personal de enfermería. Autor Castro Rojas Etelber Yuri (46).

El presente instrumento ha sido elaborado con el fin de tener una percepción sobre el rendimiento laboral. Agradeciendo su valioso aporte al responder con objetividad todas las preguntas en aras de proporcionar información confiable

	ITEMS	5	4	3	2	1
1	Tiene dominio en su área que desempeña.					
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.					
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.					
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución.					
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa					
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo					
7	Maneja conocimientos administrativos					
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral					
9	Es competente en su labor que desempeña					

10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.					
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor.					
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.					
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.					
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.					
15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.					
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.					
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.					
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás.					
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.					
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo					
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo.					
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.					
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.					
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)					
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.					
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.					
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones.					
28	Es capacitado permanente en su labor					
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral					
30	Es empático con las personas de su entorno					

**Anexo 4:** Validez del instrumento

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL							
	DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella							
5	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella							
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.							
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo							
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto							
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones							
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo							
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar							
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Habla del futuro con optimismo							
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse							
14	Presenta una convincente visión de futuro							
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos							
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	

1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas							
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas							
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes							
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado							
	<b>DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación							
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo							
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas							
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades							

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

.....de .....del 2022

.....

Firma del Experto Informante

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
	Variable II: RENDIMIENTO LABORAL							
	<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene dominio en su área que desempeña							
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.							
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.							
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución							
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa							
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.							
7	Maneja conocimientos administrativos							
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral							
9	Es competente en su labor que desempeña							
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.							
	<b>DIMENSIÓN 2: CUALIDADES PERSONALES</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor							
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.							

13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.							
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.							
15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.							
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.							
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.							
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás							
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.							
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.							
	<b>DIMENSIÓN 3: ÁMBITO LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo							
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.							
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.							
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)							
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.							
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.							
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones.							

28	Es capacitado permanentemente en su labor							
----	---	--	--	--	--	--	--	--

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: \_\_\_\_\_

DNI: \_\_\_\_\_

.....de .....del 2022

.....

Firma del Experto Informante

- <sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
  - <sup>3</sup>Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
2	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
4	Habla del futuro con optimismo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Presenta una convincente visión de futuro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELLECTUAL</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

**VARIABLE I : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... Si hay SUFICIENCIA .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ms. ARDINERA, HERRERA, MAGALI SUAREZ

DNI: 40694262

Especialidad del validador: MAESTRA EN GERENCION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

25 de Setiembre 2022  
  
 Mg. Richard Soria Espinoza Herrera  
 P.O. Encuentro 1411, P.O. 1200  
 P.O. 12000, P.O. 1200  
**Firma del Experto Informante.**

Nº	DIMENSION / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tiene dominio en su área que desempeña	✓		✓		✓		
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución.	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓		✓		
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓		✓		
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral	✓		✓		✓		
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓		✓		
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CUALIDADES PERSONALES</b>								
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor	✓		✓		✓		
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	✓		✓		✓		
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓		✓		
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓		✓		

15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓		✓		
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓		✓		
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.	✓		✓		✓		
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás	✓		✓		✓		
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.	✓		✓		✓		
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ÁMBITO LABORAL</b>								
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo	✓		✓		✓		
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓		
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)	✓		✓		✓		
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓		✓		
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	✓		✓		✓		
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones	✓		✓		✓		
28	Es capacitado permanentemente en su labor	✓		✓		✓		
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓		✓		
30	Es empático con las personas de su entorno.	✓		✓		✓		

**VARIABLE II : RENDIMIENTO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... SI HAY SUFICIENCIA .....

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: M<sup>g</sup>. ESPINOSA HERRERA MAGALI SUJELI

DNI: 40.69.42.62

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

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

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

..... 25 de SETIEMBRE del 2022 .....

  
 Mg. Araceli Nájera Espinoza Herrera  
 ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD  
**Firma del Experto Informante.**

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
2	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	✓		✓		✓		
5	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	✓		✓		✓		
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	✓		✓		✓		
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto	✓		✓		✓		
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	✓		✓		✓		
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo	✓		✓		✓		
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
4	Habla del futuro con optimismo	✓		✓		✓		
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	✓		✓		✓		
14	Presenta una convincente visión de futuro	✓		✓		✓		
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Si		No		Si		No		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No			
<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>										
1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	✓		✓		✓		✓		
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	✓		✓		✓		✓		
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	✓		✓		✓		✓		
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	✓		✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>										
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	✓		✓		✓		✓		
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	✓		✓		✓		✓		
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	✓		✓		✓		✓		
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades	✓		✓		✓		✓		

**VARIABLE I : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... Si hay suficiencia .....

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Marta Vasquez Sanelli Galardo

DNI: 4031460

Especialidad del validador: Magíster en Gestión en Servicios de Salud

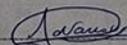
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

...27... de Setiembre del 2022

  
 Firma del Experto Informante.  
 C.E.P. 42378  
 R.E.E. 9235

Nº	DIMENSION / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tiene dominio en su área que desempeña	/		/		/		
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	/		/		/		
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	/		/		/		
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución	/		/		/		
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	/		/		/		
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	/		/		/		
7	Maneja conocimientos administrativos	/		/		/		
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral	/		/		/		
9	Es competente en su labor que desempeña	/		/		/		
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2: CUALIDADES PERSONALES</b>								
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor.	/		/		/		
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	/		/		/		
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	/		/		/		
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	/		/		/		

15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	/		/		/		
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	/		/		/		
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.	/		/		/		
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás	/		/		/		
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.	/		/		/		
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3: AMBITO LABORAL</b>								
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo	/		/		/		
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	/		/		/		
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	/		/		/		
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)	/		/		/		
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	/		/		/		
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	/		/		/		
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones	/		/		/		
28	Es capacitado permanentemente en su labor	/		/		/		
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	/		/		/		
30	Es empático con las personas de su entorno.	/		/		/		

**VARIABLE II : RENDIMIENTO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... Si hay suficiencia .....

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Maria Vazquez Janelli Galanda

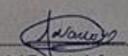
DNI: 40311460

Especialidad del validador: Magister Gerencia en Servicios de Salud

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

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

..... 24 de Septiembre del 2022 .....

  
**Firma del Experto Informante.**  
 CEP 42378  
 ASE 9235

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
2	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	✓		✓		✓		
5	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	✓		✓		✓		
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	✓		✓		✓		
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto	✓		✓		✓		
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	✓		✓		✓		
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo	✓		✓		✓		
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
4	Habla del futuro con optimismo	✓		✓		✓		
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	✓		✓		✓		
14	Presenta una convincente visión de futuro	✓		✓		✓		
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No
1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	✓		✓		✓	
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	✓		✓		✓	
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	✓		✓		✓	
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>							
		Si	No	Si	No	Si	No
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	✓		✓		✓	
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	✓		✓		✓	
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	✓		✓		✓	
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades	✓		✓		✓	

**VARIABLE 1 : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

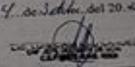
Opinión de aplicabilidad:      Aplicable []      Aplicable después de corregir []      No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Luis Alberto Cantillo Gaudin

DNI: 09650559

Especialidad del validador: Maestría en Ciencias en Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de Setiembre del 2022  
  
 Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSION / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tiene dominio en su área que desempeña	✓		✓		✓		
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓		✓		
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓		✓		
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral	✓		✓		✓		
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓		✓		
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CUALIDADES PERSONALES</b>								
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor	✓		✓		✓		
12	Se muestra con fiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	✓		✓		✓		
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓		✓		
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓		✓		

15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓		✓		
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓		✓		
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.	✓		✓		✓		
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás	✓		✓		✓		
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.	✓		✓		✓		
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ÁMBITO LABORAL</b>								
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo	✓		✓		✓		
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓		
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)	✓		✓		✓		
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓		✓		
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	✓		✓		✓		
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones	✓		✓		✓		
28	Es capacitado permanentemente en su labor	✓		✓		✓		
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓		✓		
30	Es empático con las personas de su entorno.	✓		✓		✓		

**VARIABLE II : RENDIMIENTO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si hay suficiencia* .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... *Perez Albarca Castilla Gabriela* .....

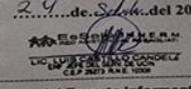
DNI: ..... *09650559* .....

Especialidad del validador: ..... *Maestría en Gerencia en Salud* .....

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

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

24 de Septiembre del 2022...

  
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 LIC. LUIS CARLOS GONZALEZ  
 C.E.P. 2003 R.N.E. 1058

Firma del Experto Informante.

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
2	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	✓		✓		✓		
5	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	✓		✓		✓		
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	✓		✓		✓		
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto	✓		✓		✓		
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	✓		✓		✓		
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo	✓		✓		✓		
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
4	Habla del futuro con optimismo	✓		✓		✓		
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	✓		✓		✓		
14	Presenta una convincente visión de futuro	✓		✓		✓		
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>								
	Si	No	Si	No	Si	No		
1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	✓		✓		✓		
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	✓		✓		✓		
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	✓		✓		✓		
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>								
	Si	No	Si	No	Si	No		
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	✓		✓		✓		
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	✓		✓		✓		
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	✓		✓		✓		
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades	✓		✓		✓		

**VARIABLE I : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:       Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alicia Rocío Aguirre Valverde

DNI: 21118773

Especialidad del validador: Grado de Magister en Administración y Gerencia en Salud

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

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

23 de Setiembre del 2022

Aguirre Valverde  
Firma del Experto Informante.

Nº	DIMENSION / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tiene dominio en su área que desempeña	✓		✓		✓		
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución	✓		✓		✓		
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓		✓		
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓		✓		
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral	✓		✓		✓		
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓		✓		
10	Promociona un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: CUALIDADES PERSONALES</b>								
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor	✓		✓		✓		
12	Se muestra con fiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	✓		✓		✓		
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓		✓		
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓		✓		

15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓		✓		
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓		✓		
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.	✓		✓		✓		
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás	✓		✓		✓		
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.	✓		✓		✓		
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: ÁMBITO LABORAL</b>								
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo	✓		✓		✓		
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓		
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)	✓		✓		✓		
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓		✓		
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	✓		✓		✓		
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones	✓		✓		✓		
28	Es capacitado permanentemente en su labor	✓		✓		✓		
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓		✓		
30	Es empático con las personas de su entorno.	✓		✓		✓		

**VARIABLE II : RENDIMIENTO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable  |      Aplicable después de corregir  |      No aplicable  |

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Alicia Rocío Aquino Valverde

DNI: 21118773

Especialidad del validador: Magister en Administración y Gerencia en Salud

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

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

23 de Setiembre del 2022

Aquino Valverde  
Firma del Experto Informante.

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE I: LIERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
2	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
4	Habla del futuro con optimismo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Presenta una convincente visión de futuro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSION 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

**VARIABLE I : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable**       **Aplicable después de corregir**       **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Janet Luz Guerrero Iezama

DNI: 09128736

Especialidad del validador: Maestra en Gerencia de Calidad y Desarrollo Humano

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

23 de Set del 2022  
  
 Firma del Experto Informante.

DIMENSION / ITEMS							Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL													
DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA													
		Si	No	Si	No	Si	No						
1	Tiene dominio en su área que desempeña	✓		✓		✓							
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓		✓							
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓		✓							
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución.	✓		✓		✓							
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓		✓							
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓		✓							
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓		✓							
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral	✓		✓		✓							
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓		✓							
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓							
DIMENSIÓN 2: CUALIDADES PERSONALES													
		Si	No	Si	No	Si	No						
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor	✓		✓		✓							
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	✓		✓		✓							
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓		✓							
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓		✓							

15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓		✓							
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓		✓							
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.	✓		✓		✓							
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás	✓		✓		✓							
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.	✓		✓		✓							
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓							
DIMENSIÓN 3: AMBITO LABORAL													
		Si	No	Si	No	Si	No						
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo	✓		✓		✓							
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓		✓							
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓							
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)	✓		✓		✓							
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓		✓							
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	✓		✓		✓							
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones	✓		✓		✓							
28	Es capacitado permanentemente en su labor	✓		✓		✓							
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓		✓							
30	Es empático con las personas de su entorno.	✓		✓		✓							

**VARIABLE II : RENDIMIENTO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... Si hay suficiencia .....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... Jonet Luz Guerra Lizama .....

DNI: 09128736 .....

Especialidad del validador: ..... Maestro en Gerencia de Calidad y Desarrollo Humano .....

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

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

23    SoT  
 .....de.....del 20...22

*[Firma]*  
 Firma del Experto Informante.

**"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2022"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE I: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
2	Nos habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<i>especificar de quien se habla</i>
5	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
4	Habla del futuro con optimismo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	Presenta una convincente visión de futuro	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL		Si	No	Si	No	Si	No
1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA		Si	No	Si	No	Si	No
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**VARIABLE I : LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si hay Suficiencia* .....

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ..... *Petra Rios* .....

DNI: ..... *2.579.0961* .....

Especialidad del validador: ..... *Emergencias y Desastres* .....

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

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

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

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

24 de Set del 2022

*[Firma]*  
Firma del Explotante Informante.

Nº	DIMENSION / ITEMS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE II: RENDIMIENTO LABORAL</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: CAPACIDAD ADMINISTRATIVA</b>								
1	Tiene dominio en su área que desempeña	✓						
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓				
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓				
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución	✓		✓				
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓				
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓				
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓				
8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral	✓		✓				
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓				
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓				
<b>DIMENSIÓN 2: CUALIDADES PERSONALES</b>								
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor	✓		✓				
12	Se muestra confiado en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	✓		✓				
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓				
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓				

15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓				
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓				
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral.	✓		✓				
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás	✓		✓				
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.	✓		✓				
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓				
<b>DIMENSIÓN 3: ÁMBITO LABORAL</b>								
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo	✓		✓				
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓				
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓				
24	Manejar adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)	✓		✓				
25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓				
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general.	✓		✓				
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones	✓		✓				
28	Es capacitado permanentemente en su labor	✓		✓				
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓				
30	Es empático con las personas de su entorno.	✓		✓				

**VARIABLE II : RENDIMIENTO LABORAL**

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ..... *Si hay suficiencia* .....

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ..... *Laura Ros Aray* .....

DNI: *25 79056* .....

Especialidad del validador: ..... *Emergencias y Desastres* .....

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

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

..... *24 de Jul del 2012* .....

..... *[Firma]* .....

Firma del Experto Informante.

Liderazgo transformacional y Rendimiento Laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2022

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>VARIABLE 1: Liderazgo transformacional</b>								
<b>DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA</b>								
2	No habla de los valores y creencias más importantes para él/ella	✓		✓		✓		
8	Me hace sentir orgulloso de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
7	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos.	✓		✓		✓		
9	Va más allá de su propio interés en beneficio del grupo	✓		✓		✓		Revisar la parte "¿qué es?" y agregar "¿qué es?"
11	Actúa de tal forma que se gana mi respeto	✓		✓		✓		
12	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones	✓		✓		✓		
13	Da muestras de poder y confianza en sí mismo	✓		✓		✓		
19	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión a realizar	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACION INSPIRACIONAL</b>								
4	Habla del futuro con optimismo	✓		✓		✓		
6	Habla con entusiasmo acerca de los logros que deben alcanzarse	✓		✓		✓		
14	Presenta una convincente visión de futuro	✓		✓		✓		
20	Muestra confianza en que se conseguirán los objetivos	✓		✓		✓		

<b>DIMENSIÓN 3: ESTIMULACION INTELECTUAL</b>							
1	Reexamina las suposiciones críticas para ver si son adecuadas	✓		✓		✓	
3	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas	✓		✓		✓	
16	Me hace contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes	✓		✓		✓	
18	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado	✓		✓		✓	
<b>DIMENSIÓN 4: CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA</b>							
8	Dedica tiempo a la enseñanza y a la formación	✓		✓		✓	
10	Me trata más como persona individual que como miembro de un grupo	✓		✓		✓	
15	Considera que tengo diferentes necesidades, capacidades y aspiraciones en relación a otras personas	✓		✓		✓	
17	Me ayuda a desarrollar mis capacidades	✓		✓		✓	
<b>VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL</b>							
<b>DIMENSIÓN 1: Capacidad administrativa</b>							
1	Tiene dominio en su área que desempeña	✓		✓		✓	
2	Programa, organiza, coordina y controla con excelencia capacidad su trabajo lo que facilita el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	Revisar "Tiene dominio en el área que desempeña"
3	Analiza con gran facilidad situaciones de trabajo, sugiriendo siempre recomendaciones acertadas.	✓		✓		✓	
4	Su trabajo es satisfactorio en términos de las experiencias del tiempo y ejecución	✓		✓		✓	
5	Utiliza estrategias adecuadas en su labor administrativa	✓		✓		✓	
6	Maneja adecuadamente estrategias de recursos y materiales en las actividades de trabajo.	✓		✓		✓	
7	Maneja conocimientos administrativos	✓		✓		✓	

8	Maneja adecuadamente situaciones problemáticas dentro de su espacio laboral	✓		✓		✓	
9	Es competente en su labor que desempeña	✓		✓		✓	
10	Propicia un ambiente cordial, fomentando la autodisciplina y el cumplimiento de las normas.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 2: Cualidades personales</b>							
11	Mantiene constantemente una actitud de interés y atención con el interlocutor	Si	No	Si	No	Si	No
12	No muestra condescendencia en las apreciaciones hacia los demás, evitando los prejuicios.	✓		✓		✓	
13	Demuestra sus sentimientos en el momento oportuno con asertividad.	✓		✓		✓	
14	Demuestra que se tiene confianza y autoestima.	✓		✓		✓	
15	Demuestra fortaleza para reponerse ante cualquier adversidad.	✓		✓		✓	
16	Reconoce y acepta cuando ha cometido un error y se rectifica.	✓		✓		✓	
17	Asiste puntualmente a la institución durante su jornada laboral	✓		✓		✓	
18	Promueve el respeto, solidaridad, amor, justicia, libertad entre todos y ante los demás	✓		✓		✓	
19	Demuestra vocación de servicio hacia la institución y comunidad.	✓		✓		✓	
20	Colabora normalmente en el trabajo en equipo generalmente es diligente con la institución, los jefes y sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
<b>DIMENSION 3: Ambito laboral</b>							
21	En los dos últimos años se ha capacitado en seminarios y cursos de perfeccionamiento administrativo	Si	No	Si	No	Si	No
22	Los estudios de capacitación que realizó los plasmó en la práctica de su trabajo.	✓		✓		✓	
23	Dominan las herramientas de su trabajo adecuadamente.	✓		✓		✓	
24	Maneja adecuadamente las herramientas tecnológicas de aprendizaje (TIC)	✓		✓		✓	

25	Muestra cariño y firmeza hacia las personas de su entorno.	✓		✓		✓	
26	Trabaja en armonía y facilita acuerdo con su compañero y atiende bien al público en general	✓		✓		✓	
27	Se integra a su equipo de trabajo para cumplir sus funciones	✓		✓		✓	
28	Es capacitado permanentemente en su labor	✓		✓		✓	
29	Muestra afectividad dentro de su ámbito laboral	✓		✓		✓	
30	Es empático con las personas de su entorno.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

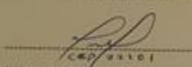
Opinión de aplicabilidad:  Aplicable |  Aplicable después de corregir |  No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JOSE ANTONIO MORA HERRERA DOMESTICA

DNI: 1.610.800.1

Especialidad del validador: MAESTRO EN ENFERMERIA CON MENCION EN GERENCIA EN LOS SERVICIOS ESPECIALIZADOS

...26 de Set. del 2022

  
Firma del Experto Informante.

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

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

**Anexo 5: Confiabilidad del instrumento**

## Instrumento 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,970	,970	20

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,78	1,170	63
P2	2,56	1,341	63
P3	3,08	1,261	63
P4	3,17	1,277	63
P5	2,81	1,330	63
P6	3,10	1,388	63
P7	3,16	1,322	63
P8	2,84	1,234	63
P9	3,13	1,362	63
P10	2,89	1,369	63
P11	3,05	1,337	63
P12	3,11	1,246	63
P13	3,33	1,164	63
P14	3,17	1,212	63
P15	2,84	1,260	63
P16	2,70	1,303	63
P17	2,83	1,420	63
P18	2,89	1,369	63
P19	3,05	1,184	63
P20	3,25	1,218	63

**Estadísticas de elemento de resumen**

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Covarianzas entre elementos	1,028	,344	1,479	1,135	4,298	,054	20

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	56,95	394,465	,601	,665	,970
P2	57,17	390,114	,601	,641	,970
P3	56,65	381,521	,826	,845	,968
P4	56,56	382,703	,790	,750	,968
P5	56,92	378,913	,832	,795	,968
P6	56,63	377,042	,831	,815	,968
P7	56,57	379,378	,828	,855	,968
P8	56,89	381,681	,842	,867	,968
P9	56,60	382,372	,743	,748	,969
P10	56,84	395,684	,481	,510	,972
P11	56,68	378,349	,839	,819	,968
P12	56,62	384,691	,768	,756	,968
P13	56,40	391,985	,660	,630	,970
P14	56,56	381,315	,866	,857	,967
P15	56,89	384,036	,773	,753	,968
P16	57,03	382,063	,786	,775	,968
P17	56,90	374,733	,855	,851	,967
P18	56,84	376,910	,846	,793	,968
P19	56,68	382,575	,860	,845	,968
P20	56,48	380,834	,872	,875	,967

Instrumento 2: RENDIMIENTO LABORAL

**Estadística de fiabilidad**

	Alfa de Cronbach basada en	
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,950	,955	30

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	4,37	,707	62
P2	4,02	,914	62
P3	3,82	,859	62
P4	3,94	,903	62
P5	3,56	1,096	62
P6	3,94	,990	62
P7	3,34	,957	62
P8	3,73	,995	62
P9	4,32	,785	62
P10	4,29	,837	62
P11	4,26	,848	62
P12	4,03	,905	62
P13	3,71	1,030	62
P14	4,42	,780	62
P15	4,47	,718	62
P16	4,16	,909	62
P17	4,48	,741	62
P18	4,48	,741	62
P19	4,63	,633	62
P20	4,35	,749	62
P21	3,13	1,235	62
P22	3,69	1,080	62
P23	4,15	,786	62
P24	3,77	,818	62
P25	4,26	,848	62

P26	4,40	,839	62
P27	4,47	,740	62
P28	3,42	1,181	62
P29	4,06	,866	62
P30	4,40	,757	62

### Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Covarianzas entre elementos	,306	-,142	,909	1,051	-6,390	,013	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	117,71	282,045	,317	.	,951
P2	118,06	269,406	,661	.	,948
P3	118,26	270,326	,673	.	,948
P4	118,15	269,241	,676	.	,948
P5	118,52	267,303	,602	.	,949
P6	118,15	270,454	,573	.	,949
P7	118,74	273,047	,509	.	,950
P8	118,35	270,987	,553	.	,949
P9	117,76	271,203	,707	.	,948
P10	117,79	268,955	,743	.	,948
P11	117,82	268,640	,745	.	,948
P12	118,05	269,489	,665	.	,948
P13	118,37	271,975	,501	.	,950
P14	117,66	269,736	,770	.	,948
P15	117,61	271,946	,744	.	,948
P16	117,92	272,567	,556	.	,949
P17	117,60	275,359	,576	.	,949
P18	117,60	271,818	,725	.	,948
P19	117,45	273,662	,764	.	,948
P20	117,73	272,104	,705	.	,948
P21	118,95	274,047	,355	.	,952
P22	118,39	268,602	,574	.	,949
P23	117,94	270,291	,742	.	,948
P24	118,31	273,396	,592	.	,949
P25	117,82	270,640	,671	.	,948
P26	117,68	269,337	,728	.	,948
P27	117,61	272,307	,705	.	,948
P28	118,66	272,523	,414	.	,951
P29	118,02	271,393	,629	.	,949
P30	117,68	272,878	,665	.	,948

**Anexo 6:** Aprobación del Comité de Ética

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA  
INVESTIGACIÓN**

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN**

Lima, 28 de junio de 2023

Investigador(a)  
**Carmen Julisa Fajardo Luna**  
**Exp. N°: 0685-2023**

---

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023” Versión 01 con fecha 06/06/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 06/06/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Carmen Julisa Fajardo Luna y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

  
 Yenny Marisol Bellido Fuente  
**Presidenta del CIEI- UPNW**



**Anexo 7:** Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADO:**

**“Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023”**

*(El formato pertenece a FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO(FCI) EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIEI-VRI)*

**Título de proyecto de investigación** : “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023”

**Investigadores** : Carmen Julisa Fajardo Luna

**Institución(es)** : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023”. de fecha \_\_/\_\_/\_\_\_\_ y versión.01. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

## I. INFORMACIÓN

**Propósito del estudio:** El propósito de este estudio es la investigación, Su ejecución ayudará a determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia.

**Duración del estudio (meses):** 06 meses

**Nº esperado de participantes:** 159

**Criterios de Inclusión:** *Personal de enfermería de ambos sexos, que realizan labor asistencial en el servicio de emergencia adultos en calidad de nombrado, 728, CAS y Terceros y que acepten participar en la investigación voluntariamente, primero firmando el consentimiento informado en forma física para luego responder la encuesta de forma virtual por Google Form.*

**Criterios de Exclusión** *Enfermeras asistenciales que no se encuentren laborando al momento de realizar la encuesta por motivos de descanso médico o vacaciones, así como el personal asistencial contratado como Residentes de enfermería de la especialidad en Emergencias y Desastres.*

**Procedimientos del estudio:** Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes se le comunica que la encuesta puede demorar unos 20 minutos, los resultados se le

entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

**Riesgos:** Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo

**Beneficios:**

Usted se beneficiará del presente proyecto obteniendo resultados actualizados al tener conocimiento de si existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en su área de trabajo

**Costos e incentivos:** Usted *no* pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad:** Nosotros guardaremos la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

**Derechos del paciente:** La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

**Preguntas/Contacto:** Puede comunicarse con el Investigador Principal Carmen Julisa Fajardo Luna al teléfono 943063891 o al correo personal [carmenjulisafajardoluna@gmail.com](mailto:carmenjulisafajardoluna@gmail.com)

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité de Ética: Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** [comité.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comité.etica@uwiener.edu.pe)

## II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Firma) \_\_\_\_\_

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

**Anexo 8:** Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del EmpleoSeguro Integral de Salud  
EsSalud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 819 -GRPR-ESSALUD-2023

Lima,

26 SEP 2023

Señora Licenciada en Enfermería  
**CARMEN JULISA FAJARDO LUNA**  
Investigadora Principal  
Presente.-

Asunto: **APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

De mi consideración:

La presente tiene el objeto dar respuesta a su solicitud de revisión y aprobación del Proyecto de Investigación observacional titulado: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023" V03.0(09/09/2023).

Al respecto, manifestarle que el presente proyecto ha sido evaluado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, el cual vela por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, y por la Directiva N°03-IETSI-ESSALUD-2019 "Directiva que Regula el Desarrollo de la Investigación en Salud".

En ese sentido, la Gerencia de la Red Prestacional Rebagliati, manifiesta su **Aprobación y Autoriza la Ejecución** del presente proyecto de investigación en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Así mismo, una vez ejecutado y concluido el proyecto, deberá presentar el Informe Final, a la Oficina de Investigación y Docencia, para conocimiento y fines correspondientes.

Sin otro en particular, quedo de usted.

Atentamente.

**ESSALUD**  
RED PRESTACIONAL REBAGLIATI

Dr. Juan Santillana Cellrigos  
CMP 11916  
GERENTE

JSC/jscv/rdm  
C. c. Archivo

Área	Año	Correlativo
832	2023	464

www.essalud.gob.pe

Av. Rebagliati N° 490  
Jesús María  
Lima 11 - Perú  
Tel.: 265-4901



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021 - 2024

COMITÉ DE ÉTICA DEL HOSPITAL NACIONAL  
EDGARDO REBAGLIATI MARTINS

## CERTIFICADO DE CALIFICACIÓN ÉTICA

AUT. N° 81 -CE-GHNERM-GRPR-ESSALUD-2023

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, a fin de comunicarle que el Comité de Ética que represento, en la sesión realizada el 14 de setiembre de 2023, acordó aprobar el Proyecto de Investigación Titulado "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2023" V03.0 (09/09/2023), presentado por la Lic. CARMEN JULISA FAJARDO LUNA, como investigadora principal.

El Investigador deberá hacer llegar al Comité de Ética un informe de avance del estudio en forma anual.

FECHA: 18 de setiembre de 2023

FIRMA :



HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI  
DR. GADWYN SANCHEZ FELIZ  
C.M.P. 12382  
COMITÉ DE ÉTICA  
PRESIDENTE

GSF/mv  
(CE) 1690  
NIT: 832-2023-330

**Anexo 9:** Informe del asesor de Turnitin













## Reporte de similitud TURNITIN

### ● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 5% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2023-12-06</b> Submitted works	4%
2	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
3	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Internet	1%
4	<b>hdl.handle.net</b> Internet	1%
5	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
6	<b>uwiener on 2023-12-02</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-04-15</b> Submitted works	<1%
8	<b>uwiener on 2023-03-14</b> Submitted works	<1%