



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autor: Mogollón Jiménez, Cristhian Alexander

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7073-8823>

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Lima – Perú

2026

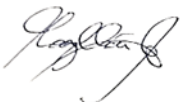
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, Cristhian Alexander Mogollón Jiménez Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025" Asesorado por el docente: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de (dieciocho) (18)% con código **oid:14912:565896841** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

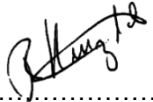
Así mismo:

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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

..... 

Firma de autor
 Cristhian Alexander Mogollón Jiménez
 DNI:42398264.....

..... 

Firma
 Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria
 DNI: 40441142

Lima, 10 de marzo de 2026

Dedicatoria

A mi esposa María Isabel, por su enorme apoyo y aliento en todo momento para culminar este objetivo personal y a mis hijos Matías, Andrea y Mateo, por ser el motivo constante de mi superación personal.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia, principalmente mi esposa y mis hijos, por su comprensión, paciencia y estímulo constante para seguir adelante con mis estudios; a mi asesora por sus enseñanzas y practicidad; a mis colegas y amigos del servicio de emergencia del hospital almenara y a todas aquellas personas que de alguna manera u otra ayudaron a que culmine con este proyecto personal.

Índice

Carátula.....	i
Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Introducción	xi
CAPITULO I. EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2. Problemas específicos	6
1.3. Objetivos de la investigación.....	7
1.3.1. Objetivo general.....	7
1.3.2. Objetivos específicos	7
1.4. Justificación de la investigación	7
1.4.1. Justificación Teórica	8
1.4.2. Justificación Metodológica	8
1.4.3. Justificación Práctica	8
1.5. Limitaciones de la investigación.....	9
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la investigación	11
2.2. Bases Teóricas	16
2.3. Formulación de la hipótesis	23
2.3.1. Hipótesis general.....	23
2.3.2. Hipótesis específicas.....	23

CAPITULO III. METODOLOGÍA	25
3.1. Método de la investigación	25
3.2. Enfoque de la investigación	25
3.3. Tipo de Investigación.....	25
3.4. Diseño de la investigación	26
3.5. Población, muestra y muestreo	26
3.6. Variables y operacionalización	29
3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos	30
3.7.1. Técnicas	30
3.7.2. Descripción	30
3.7.3. Validación	32
3.7.4. Confiabilidad.....	34
3.8. Procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos.....	35
CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	36
4.1 Resultados	36
4.1.1 Resultados descriptivos.....	36
4.1.2 Resultados inferenciales.....	39
4.1.3 Discusión de resultados.....	50
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1 Conclusiones	57
5.2 Recomendaciones	58
REFERENCIAS.....	59
ANEXOS	65
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	65
Anexo 2: Instrumentos.....	67
Anexo 3: Validez del instrumento.	71
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	99
Anexo 5: Aprobación del comité de ética.....	102
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	103
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	105
Anexo 8. Reporte de similitud de Turnitin	106

Índice de Tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.....	36
Tabla 2. Evaluación del nivel del Liderazgo Transformacional y sus dimensiones.....	37
Tabla 3. Evaluación del nivel de Rendimiento Laboral y sus dimensiones.....	38
Tabla 4. Prueba de normalidad de las variables estudiadas	39
Tabla 5. Relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.....	41
Tabla 6. Relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.....	43
Tabla 7. Relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.....	45
Tabla 8. Relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.....	47
Tabla 9. Relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.....	49

Índice de Figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara.....	41
Figura 2. Diagrama de dispersión entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara.....	43
Figura 3. Diagrama de dispersión entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia.....	45
Figura 4. Diagrama de dispersión entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia.....	47
Figura 5. Diagrama de dispersión entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia.....	49

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025. La investigación fue de tipo cuantitativa, de nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 146 enfermeros del servicio de emergencia, quienes fueron seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios validados: uno para medir el liderazgo transformacional, estructurado en cuatro dimensiones (influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada), y otro para evaluar el rendimiento laboral. El análisis estadístico se realizó mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de 0.05. Los resultados evidenciaron una correlación significativa de magnitud baja entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ($\rho = 0.302$; $p < 0.001$). Asimismo, se hallaron relaciones significativas entre todas las dimensiones del liderazgo transformacional y el rendimiento laboral: influencia idealizada ($\rho = 0.197$; $p = 0.017$), motivación inspiracional ($\rho = 0.275$; $p < 0.001$), estimulación intelectual ($\rho = 0.320$; $p < 0.001$) y consideración individualizada ($\rho = 0.351$; $p < 0.001$). Se concluyó que el liderazgo transformacional influye de manera positiva en el rendimiento laboral del personal de enfermería, lo cual puede contribuir a mejorar la calidad del servicio en unidades críticas hospitalarias.

Palabras clave: liderazgo transformacional, rendimiento laboral, enfermeros, servicio de emergencia.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between transformational leadership and job performance among nurses in the emergency department of the Guillermo Almenara Irigoyen National Hospital, 2025. The research followed a quantitative, correlational, non-experimental, and cross-sectional design. The study population consisted of 146 emergency service nurses, who were selected using simple random probability sampling. Data were collected using two validated questionnaires: one assessing transformational leadership through four dimensions (idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration), and another evaluating job performance. Statistical analysis was conducted using Spearman's rank correlation coefficient, with a significance level set at 0.05. Results showed a significant but low positive correlation between transformational leadership and job performance ($\rho = 0.302$; $p < 0.001$). Furthermore, all dimensions of transformational leadership were significantly associated with job performance: idealized influence ($\rho = 0.197$; $p = 0.017$), inspirational motivation ($\rho = 0.275$; $p < 0.001$), intellectual stimulation ($\rho = 0.320$; $p < 0.001$), and individualized consideration ($\rho = 0.351$; $p < 0.001$). It was concluded that transformational leadership positively influences job performance in nursing staff, contributing to improved service quality in critical hospital units.

Keywords: transformational leadership, job performance, nurses, emergency department.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de los servicios de salud, el liderazgo transformacional se ha convertido en un enfoque fundamental para impulsar la motivación, el compromiso y el desempeño del personal sanitario. En particular, en áreas críticas como los servicios de emergencia, donde la toma de decisiones es constante y las condiciones laborales son exigentes, se requiere de líderes capaces de influir positivamente en el entorno organizacional y de promover un clima laboral favorable para el logro de objetivos institucionales. En ese sentido, el liderazgo transformacional no solo se centra en la consecución de metas, sino también en la formación y desarrollo del personal, fomentando la creatividad, la innovación y la participación activa en los procesos de mejora.

El rendimiento laboral del personal de enfermería constituye un indicador clave de eficiencia y calidad dentro de los servicios hospitalarios. Este rendimiento se ve influido por diversos factores, entre ellos el estilo de liderazgo ejercido por los jefes inmediatos. La comprensión de esta relación puede contribuir a optimizar la gestión del talento humano y fortalecer los resultados asistenciales en instituciones del sector público, como el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen.

El presente análisis se estructura en cinco capítulos. El primer capítulo abarca la problemática, formulación de objetivos, hipótesis, justificación y delimitación del estudio. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, definiendo las variables, sus dimensiones y antecedentes relevantes a nivel nacional e internacional. El tercer capítulo expone la metodología utilizada, detallando el tipo de estudio, población, muestra, técnicas e instrumentos empleados. En el cuarto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos, mientras que el quinto capítulo contiene la discusión, conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis de los datos.

CAPITULO I. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El liderazgo transformacional en el entorno hospitalario se erige como un pilar fundamental e ineludible, dado que su capacidad para potenciar la eficacia operativa se traduce en una mejora sustancial de la productividad y el rendimiento clínico del personal de enfermería, integrando de forma sinérgica la excelencia asistencial con procesos administrativos rigurosos y la optimización de recursos técnicos y humanos en contextos críticos. En el Área de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, la implementación y administración de estrategias directivas fundamentadas en este enfoque repercute directamente en la operatividad institucional, promoviendo procesos decisorios ágiles y basados en evidencias, garantizando la aplicación sistemática y el seguimiento riguroso de los protocolos asistenciales establecidos, lo que facilita una respuesta médica oportuna y de alta calidad (1). Sin embargo, se identifican obstáculos sustanciales en la instauración de un modelo directivo orientado a incentivar el estímulo intrínseco, la fidelidad profesional y la aplicación de metodologías innovadoras en los protocolos de atención, lo cual evidencia la dificultad para integrar de manera efectiva estrategias de conducción que fortalezcan la actualización constante de los procesos clínicos y administrativos en contextos asistenciales

complejos. Estas restricciones impactan negativamente la capacidad operativa del equipo de profesionales para desplegar respuestas precisas y oportunas ante las demandas emergentes de un entorno hospitalario en permanente transformación y sometido a presiones operativas intensas (2).

Dentro de este marco contextual, la carencia de un liderazgo transformador plenamente consolidado y funcional ocasiona repercusiones negativas significativas que deterioran de manera considerable la seguridad, calidad y eficiencia de las prestaciones asistenciales, afectando tanto la aplicación rigurosa de protocolos clínicos como la optimización de recursos y procesos operativos en el ámbito hospitalario. La ausencia de una perspectiva institucional claramente definida, combinada con una comunicación estratégica insuficiente y una limitada capacidad para incentivar el perfeccionamiento y la actualización profesional del equipo de enfermería, restringe de forma notable el rendimiento integral de los profesionales, impidiendo la integración de innovaciones tecnológicas y metodológicas en la práctica clínica diaria (3). Además, las condiciones de trabajo, marcadas por una carga asistencial elevada y restricciones en los recursos, intensifican la necesidad de una dirección efectiva. En consecuencia, el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería se ve afectado por la ausencia de una estructura que incentive la proactividad y la mejora continua (4).

Desde una perspectiva organizacional, el liderazgo transformacional constituye un pilar fundamental para fortalecer la eficiencia en el ejercicio profesional. Sin embargo, en el hospital en mención, se identifica una carencia en la aplicación de estrategias que favorezcan la autonomía, la toma de decisiones informadas y la capacidad resolutoria (5). Ello conlleva a una ejecución deficiente de las funciones esenciales, repercutiendo en la calidad de la atención brindada. La ausencia de mecanismos para el reconocimiento del esfuerzo y el mérito laboral genera desmotivación, lo que incide negativamente en la operatividad del servicio (6).

Por otro lado, la dinámica propia del Servicio de Emergencia demanda una alta capacidad de respuesta y coordinación. La falta de un liderazgo orientado al desarrollo del capital humano restringe la posibilidad de mejorar los procesos internos. Aunque existen lineamientos institucionales para la gestión del talento, su implementación es limitada y poco articulada con las necesidades reales del servicio (7). Esta falta de enfoque en el desarrollo del liderazgo limita el desempeño del recurso humano y repercute en la excelencia en el servicio, comprometiendo la satisfacción del usuario externo y la eficacia global del servicio.

La complejidad del escenario asistencial exige la implementación de modelos de liderazgo que impulsen el fortalecimiento de competencias. No obstante, se evidencia un margen entre la teoría y la praxis en cuanto a la gestión del liderazgo transformacional (8). Esta situación se traduce en dificultades para garantizar un entorno de trabajo que propicie el aprendizaje continuo y la mejora en la atención. A ello se suma la inexistencia de programas específicos orientados a la capacitación en liderazgo, lo que restringe la posibilidad de que los enfermeros adopten un rol más activo en la gestión hospitalaria (9).

Desde una perspectiva laboral, el liderazgo transformacional permite consolidar un equipo de trabajo eficiente, cohesionado y orientado a la excelencia. Sin embargo, en el Hospital Almenara, la ausencia de estímulos para el desarrollo de habilidades directivas obstaculiza la generación de un clima organizacional favorable (10). La limitada retroalimentación, la escasez de espacios para el diálogo y la ausencia de una cultura de reconocimiento constituyen factores que desmotivan a los profesionales de enfermería. Estos elementos, en conjunto, impactan negativamente en el rendimiento y en la calidad del servicio asistencial (11).

El desempeño profesional del personal de enfermería en los servicios de urgencia se halla intrínsecamente vinculado a la magnitud del estímulo interno y a la solidez del

compromiso profesional, ya que la eficiencia operativa en contextos críticos depende en gran medida de estos aspectos fundamentales; en este sentido, la ausencia de una dirección inspiradora y visionaria incide de forma considerable en la capacidad de estos especialistas para enfrentar y superar las complejidades y exigencias propias del entorno hospitalario (12), pues a pesar de disponer de protocolos normativos meticulosamente establecidos que regulan la atención asistencial, la falta de una orientación administrativa eficaz y decidida limita la ejecución de estrategias orientadas a la optimización y al perfeccionamiento constante de la práctica clínica, lo que conlleva a que el servicio se enfrente a significativas dificultades para asegurar una atención médica que sea tanto eficiente como oportuna para cada paciente; esta problemática evidencia de manera inequívoca la imperiosa necesidad de robustecer y consolidar el liderazgo como una herramienta estratégica indispensable para potenciar la gestión integral y el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos disponibles, permitiendo de este modo una respuesta más ágil, coordinada y adaptada ante las demandas emergentes en el ámbito asistencial (13).

Ante este escenario, la instauración de un enfoque directivo basado en principios transformadores se configura como una estrategia fundamental e indispensable para potenciar la eficacia y el desempeño profesional en el área de atención de emergencias, dado que dicha orientación facilita la integración de prácticas innovadoras y la consolidación de procesos de mejora continua en la ejecución de protocolos clínicos; sin embargo, la carencia de programas institucionales robustos que impulsen este modelo directivo se erige como un obstáculo determinante que complica su implementación efectiva (14), considerando que la insuficiencia en la formación especializada en competencias de liderazgo, la escasez de mecanismos estructurados de incentivos y la limitada autonomía conferida a los profesionales de enfermería disminuyen significativamente su capacidad para responder de forma ágil y precisa ante situaciones críticas y demandas emergentes (15), lo que repercute de manera directa en la

operatividad general del servicio, afectando la calidad, la precisión y la oportunidad de la atención médica brindada a los pacientes (16).

Diversos estudios han demostrado que el liderazgo transformacional predomina en el ámbito hospitalario, aunque con variaciones contextuales. En Colombia, Castilla (17) identificó un 84% de liderazgo transformacional alto, frente a un 26,6% de estilo pasivo/evitador y un 11,8% de transaccional, con mayor presencia en los servicios de hospitalización y urgencia. En contraste, en el Hospital Central de la FAP en Perú, Valerio (18) reportó que un 51,6% presentó liderazgo transformacional alto, un 57,8% liderazgo transaccional alto y un 57,8% de estilo laissez-faire moderado, hallando además un 59,4% de desempeño laboral muy alto y correlación significativa entre los estilos de liderazgo y el rendimiento. Por su parte, Bautista (19) encontró que el 83,1% de enfermeras percibió un clima organizacional saludable en nivel medio, asociado principalmente al liderazgo transformacional con motivación inspiracional y estimulación intelectual. Finalmente, Mendoza (5) en el Hospital Regional Virgen de Fátima, evidenciaron que el liderazgo transaccional fue predominante (50%), mientras que la satisfacción laboral alcanzó apenas un 44% en nivel “satisfecho”, reflejando limitaciones en el impacto positivo de dicho estilo.

En síntesis, la situación problemática presentada evidencia de forma contundente la imperiosa necesidad de robustecer y dinamizar el enfoque directivo basado en principios transformadores en el Hospital Guillermo Almenara, dado que la carencia de estrategias institucionales integrales orientadas a incentivar la motivación interna y a potenciar el desarrollo profesional de los equipos asistenciales repercute de manera negativa en la eficiencia y en la operatividad del personal de enfermería (20) mientras que la optimización en la administración y gestión de dicho estilo de liderazgo se configura como un elemento esencial para elevar la calidad asistencial, mejorar la eficacia de los procesos clínicos y aumentar la satisfacción del equipo de salud mediante la implementación de protocolos innovadores y

metodologías actualizadas (21) en este sentido, el presente estudio se orienta a examinar meticulosamente la interrelación existente del liderazgo transformador y el desempeño laboral, con el propósito de identificar de forma precisa aquellos factores críticos que inciden en la mejora sustancial del desempeño en el ámbito hospitalario (22).

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025.?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025.?
2. ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025.?
3. ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025.?
4. ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025.?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros.
2. Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros.
3. Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros.
4. Determinar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros.

1.4. Justificación de la investigación

El enfoque directivo transformador se erige como un elemento fundamental para potenciar la eficiencia y la productividad del profesional enfermero, particularmente en áreas de alto requerimiento como los servicios críticos, puesto que su aplicación repercute directamente en la optimización operativa y en la precisión en la ejecución de intervenciones clínicas, una gestión directiva eficaz no solo estimula la motivación intrínseca y refuerza el compromiso profesional de los equipos asistenciales, sino que asimismo favorece el perfeccionamiento de la calidad y la seguridad en las prestaciones brindadas a los beneficiarios mediante la implementación rigurosa de protocolos y metodologías innovadoras. El presente estudio se propone examinar de manera detallada si hay relación entre el liderazgo

transformacional y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del área de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen durante el año 2025.

1.4.1. Justificación Teórica

Este estudio aportó enormemente al acervo de conocimientos acerca del efecto del enfoque directivo transformador en contextos hospitalarios, enriqueciendo la bibliografía existente en torno a la administración del capital humano en el sector sanitario y suministrando datos críticos acerca de la manera en que una dirección eficaz puede potenciar la optimización operativa y el bienestar profesional, de manera que los resultados obtenidos se conviertan en el cimiento para el desarrollo de estudios futuros y el planteamiento de estrategias innovadoras enfocadas en mejorar constantemente del liderazgo institucional en salud.

1.4.2. Justificación Metodológica

Con el propósito de corroborar la relación existente entre el liderazgo transformador y el rendimiento laboral de las enfermeras(os) en el área de urgencias se adoptó un enfoque cuantitativo basado en técnicas de análisis estadístico robusto, implementándose instrumentos de recolección de datos estructurados que permitan captar las percepciones relativas al liderazgo transformador y la eficacia en el rendimiento laboral. El procesamiento meticuloso de la información recopilada permitió la identificación de patrones, la detección de tendencias y el establecimiento de asociaciones estadísticamente significativas.

1.4.3. Justificación Práctica

Esta investigación ofrece evidencia empírica robusta y detallada que respalda la trascendental relevancia del liderazgo transformacional en el ámbito hospitalario, demostrando mediante datos cuantificables cómo este modelo de gestión innovador se configura como un

pilar esencial para la optimización de procesos y la implementación de mejoras en la administración de servicios de salud. Los beneficiarios primarios de este estudio son los profesionales de enfermería asignados dentro del servicio de urgencias, los profesionales tienen la oportunidad de comprender en profundidad el efecto que un liderazgo eficiente y visionario tiene sobre la ejecución de sus funciones, así como sobre el fortalecimiento de su compromiso y la mejora integral de su bienestar laboral. De igual forma, los resultados obtenidos se pueden emplear como insumo estratégico por parte de los gestores y administradores hospitalarios, permitiéndoles desarrollar e implementar políticas y estrategias orientadas a robustecer la capacidad directiva en el seno de las instituciones sanitarias, esto resulta en una mejora significativa en la calidad y eficiencia en la atención asistencial brindada a los pacientes.

1.5. Limitaciones de la investigación

Esta investigación presentó diversas restricciones que podrían haber influido en el alcance y validez de los resultados, entre ellas:

- El uso de un diseño no experimental y transversal que limita la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables, afectando la validez interna.
- Un tamaño muestral adecuado para el análisis estadístico, pero que no abarcó la totalidad de la población, limitando el alcance de las conclusiones.
- Dificultades en la aplicación de los instrumentos por la alta carga laboral y rotación del personal, lo que pudo generar sesgos o retrasos en la recolección de datos.
- El uso de cuestionarios de auto-reporte susceptibles a sesgos de deseabilidad social, que podrían haber afectado la objetividad de las respuestas.
- La realización del estudio en un solo hospital, lo que limita la comparación con otras instituciones y afecta la validez ecológica de los hallazgos.
- La restricción temporal del trabajo de campo a un único periodo del año 2025, que

impide observar variaciones estacionales o longitudinales.

- El proceso de aprobación ética y administrativa, que tomó más tiempo del previsto y retrasó parcialmente la ejecución del trabajo de campo.

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Abd Elhay et al. en el 2025 tuvo como finalidad evaluar el impacto del liderazgo transformacional, crecimiento profesional, bienestar laboral y equilibrio vida-trabajo sobre la retención del profesional enfermero en Egipto. Desarrolló una investigación transversal descriptivo correlacional con una muestra de 297 enfermeros del Hospital Universitario de Mansoura, seleccionados por conveniencia. Se utilizaron instrumentos validados: “Nursing Retention Index (NRI)”, “Global Transformational Leadership Scale (GTL)”, “Career Growth Scale (CGS)”, “Work Well-Being Scale (WBWS)” y “Work-Life Balance Scale (WLBS)”, analizados mediante regresión lineal y correlaciones con SPSS v24. Los resultados mostraron que el equilibrio vida-trabajo fue el principal predictor de retención ($B = 0.255$; $\beta = 0.426$; $p < 0.001$), seguido del liderazgo transformacional ($B = 0.082$; $\beta = 0.171$; $p = 0.002$), explicando en conjunto el 23.4% de la varianza ($R^2 = 0.234$; $F=22.294$; $p<0.001$). Se infiere que fomentar el liderazgo transformador y el equilibrio vida-trabajo puede mejorar significativamente la retención del personal de enfermería (23).

Al-Rjoub et al. en el 2024 tuvo como objetivo analizar el impacto de los estilos de liderazgo transformacional y transaccional sobre la práctica del cuidado de enfermería y los

resultados clínicos en pacientes hospitalizados en Jordania. Se efectuó una investigación retrospectiva en una institución público, con una muestra de 60 enfermeros (30 por unidad) y 300 pacientes, distribuidos entre una sala general (liderazgo transformacional) y una unidad de cuidados críticos (liderazgo transaccional). Se aplicó el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) y se recopilaron datos mediante encuestas, observación y revisión de historias clínicas. Se usaron análisis chi-cuadrado, regresión logística y multivariada (SAS). Los resultados indicaron que los enfermeros con líderes transaccionales mostraron mayor adherencia a protocolos estandarizados (evaluación de riesgo de caídas: 47.8% vs. 30.8%; $p < 0.01$), pero los pacientes en estas unidades presentaron mayor tasa de reingresos (48.4% vs. 27.3%; OR = 0.4; $p < 0.001$). Se concluyó que los tipos de liderazgo afectan el ejercicio del profesional de enfermería y la estancia hospitalaria, pero no todos los resultados clínicos (24).

Labrague (2024) tuvo como objetivo analizar el papel mediador de la satisfacción laboral en la relación entre el liderazgo transformacional de los jefes de enfermería, los eventos adversos reportados y la calidad de atención percibida por enfermeros en salas de emergencia en Filipinas. La población estuvo conformada por 283 enfermeros de cinco hospitales, seleccionados mediante criterios de inclusión relacionados a su experiencia en emergencias. Se empleó un diseño transversal y como instrumentos se utilizaron escalas estandarizadas: Global Transformational Leadership Scale, Job Satisfaction Index, Adverse Patient Events Scale y una escala de calidad de atención. El análisis se realizó con SPSS (modelo 4 de Hayes), utilizando bootstrap (5000 muestras). Se encontró que el liderazgo transformacional percibido se asoció con mayor satisfacción laboral ($\beta = 0.2835$, $p < .001$), mejor calidad de atención ($\beta = 0.2760$, $p < .001$) y menor número de eventos adversos ($\beta = -0.6380$, $p < .001$). La satisfacción laboral actuó como mediador parcial entre liderazgo y calidad de atención, pero no entre liderazgo y eventos adversos. Se concluyó que promover un liderazgo transformacional tiene el potencial de mejorar la satisfacción en el trabajo y la calidad del cuidado en salas de emergencia (25).

Hasan et al. en 2023 tuvo como objetivo investigar el efecto mediador del liderazgo transformacional (LT) y el compromiso laboral (CL) sobre el desempeño de las enfermeras en clínicas de salud en los Emiratos Árabes Unidos. La población estuvo compuesta por 353 enfermeras, y se utilizó un enfoque de investigación correlacional descriptivo. Se emplearon el coeficiente de correlación de Pearson, el análisis factorial confirmatorio para validar el modelo, el alfa de Cronbach para medir la fiabilidad y análisis de rutas para obtener los resultados. Los hallazgos indicaron que la relación entre LT y el desempeño laboral de las enfermeras estuvo fuertemente influenciada por CL. Además, un entorno laboral moderadamente estructurado aumentó la influencia positiva de LT en el desempeño. No se hallaron discordancias estadísticamente importantes entre las características demográficas de los participantes y las principales variables. Se concluyó que la gestión en salud puede mejorar el desempeño de las enfermeras a través de LT, un entorno laboral estructurado y el apoyo a CL (26).

Valbuena et al. (2021) implementaron un análisis en Colombia para evaluar el grado de desarrollo del liderazgo en un establecimiento de salud y su vínculo con factores sociales y demográficos. Mediante un enfoque descriptivo-analítico, se trabajó con una muestra de 245 personas, aplicando un cuestionario para medir las variables. Los hallazgos indicaron que las formas de liderazgo que más predominaron fueron el transformacional y el transaccional, los cuales mostraron una alta correlación con la satisfacción, la eficiencia y el esfuerzo adicional. Se infirió que los enfermeros licenciados fomentaban prácticas de liderazgo transformador en su labor, lo cual impactaba en la cultura organizacional, incrementando su compromiso y satisfacción (27).

Mushtaq et al. (2021) tuvo como finalidad estudiar la mejora en el conocimiento y las habilidades sobre el liderazgo transformacional en las enfermeras jefes de un hospital gubernamental en Lahore, Pakistán, después de una intervención educativa. La población estuvo compuesta por 96 enfermeras jefes, seleccionadas mediante un muestreo aleatorio

simple, y se implementó un estudio cuasi-experimental con un programa de capacitación de 96 días (una hora diaria). Se utilizaron cuestionarios estructurados para medir el conocimiento y las habilidades sobre liderazgo transformacional antes y después de la intervención. El análisis estadístico incluyó pruebas t de muestras apareadas, que mostraron una mejora significativa en los puntajes de conocimiento (88,5%) y habilidades en las enfermeras jefes, con un valor de $p \leq 0.001$. Se llegó a la conclusión de que la intervención educativa mejoró las capacidades y conocimientos en liderazgo transformacional, lo que mejoró el desempeño laboral de las enfermeras (28).

Almeida et al. (2020) realizaron un estudio en Brasil con el propósito de analizar la relación entre las estrategias de liderazgo utilizadas por los coordinadores de enfermería y la satisfacción laboral. La investigación, de tipo descriptivo y correlacional, empleó dos instrumentos para la recopilación de datos. Los hallazgos evidenciaron que la práctica del liderazgo tenía una correlación positiva con la satisfacción laboral, con un nivel de significancia menor a 0.05 y una correlación de 0.835. Se destacó que esta asociación estaba vinculada con la confianza en el ámbito laboral, la interacción entre los colaboradores y el impulso hacia el crecimiento personal y profesional (29).

Nacionales

Pajuelo (2023) ejecutó un análisis en Huacho con el propósito de establecer la influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho en el año 2022. El estudio, de enfoque explicativo y diseño no experimental, contó con una muestra de 102 participantes. Los resultados evidenciaron que el 38% evaluó su interacción y ambiente con los superiores como regular, mientras que un 45% señaló la falta de incentivos profesionales. De igual forma, el 43% manifestó la carencia de trabajo en equipo y su respectiva promoción. Por lo tanto, se evidenció que el liderazgo

transformacional incidía significativamente en la satisfacción en el trabajo de los colaboradores, aunque su nivel de presencia era considerado regular (30).

Rulo (2023) tuvo como objetivo evaluar la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral en enfermeras(os) del servicio de emergencia del Hospital III Yanahuara EsSalud en Perú. La población estuvo conformada por 51 enfermeras(os) que cumplieron criterios de inclusión y exclusión. El análisis fue de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, utilizando los instrumentos “Estilo de Liderazgo de Blake y Mouton” y “Desempeño Laboral de Castillo Anabel”. Se aplicó análisis estadístico con la prueba de Ji cuadrado. Los hallazgos mostraron que el estilo de liderazgo predominante fue el insuficiente (43,1%), seguido del autoritario (25,5%), líder (21,6%) y social (9,8%); el desempeño laboral general fue alto en el 58,8% de los participantes. Se determinó que existió relación significativa entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral, siendo el liderazgo líder el que obtuvo los mejores resultados (31).

Fajardo (2023) tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, en Perú. La población fue de 270 enfermeros, y la muestra estuvo conformada por 187 participantes. Aplicó un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental correlacional-transversal, empleándose dos instrumentos validados: uno de liderazgo transformacional (20 ítems en 4 dimensiones) y otro de rendimiento laboral (30 ítems en 3 dimensiones). Haciendo uso de una prueba de correlación se llevó a cabo el análisis estadístico, encontrándose relación relevante entre “liderazgo transformacional” y “rendimiento laboral” ($p=0,000$), así como entre las dimensiones de “influencia idealizada” ($p=0,002$) y “motivación inspiracional” ($p=0,024$); no se encontró relación en estimulación intelectual y consideración individualizada ($p=0,239$). Se infirió que

existió relación significativa general entre las variables del estudio, reforzando la importancia del liderazgo en la mejora del desempeño laboral (32).

Mendoza et al. (2020) efectuaron su estudio en Chachapoyas con el fin de establecer el nivel de asociación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral de las enfermeras del Área Hospitalaria Virgen de Fátima en el año 2019. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de diseño observacional, transversal y analítico, utilizando una muestra de 72 enfermeras, quienes fueron evaluadas a través de un cuestionario. Los resultados evidenciaron que el liderazgo transaccional era el más predominante entre los supervisores del área de enfermería, con un 50% de incidencia. Asimismo, el 44% de las enfermeras reportó bajos niveles de satisfacción laboral. Se determinó que existía una relación significativa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción del personal (5).

Yallercco et al. (2020) realizaron un estudio en Juliaca con la finalidad de verificar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en un grupo de enfermería. Se adoptó una metodología descriptiva, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, aplicando cuestionarios a una muestra de 120 personas. Se evidenció que existía una relación significativa entre ambas variables, con un índice de correlación de 0,00. Se concluyó que un mayor desarrollo del liderazgo transformacional se traduciría en un incremento en la satisfacción laboral del personal (33).

2.2. Bases Teóricas

Teorías del liderazgo transformacional:

- James MacGregor Burns (1978): Incorporó la idea de liderazgo transformacional, describiéndolo como un proceso en el cual "líderes y seguidores se ayudan mutuamente para alcanzar mayores niveles de moral y motivación". Según Burns, este tipo de

liderazgo eleva las aspiraciones y la moral del líder y de los seguidores, fomentando cambios significativos en la organización (34).

- Bernard M. Bass (1985): Amplió la teoría de Burns al identificar componentes específicos del liderazgo transformacional: “influencia idealizada”, “motivación inspiradora”, “estimulación intelectual” y “consideración individualizada”. Enfatizó que los líderes transformacionales inspiran a sus colaboradores a conseguir más de lo que se espera al aumentar su entendimiento de la importancia de las metas y al trascender sus propios intereses en favor del bien común (35).
- Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass (1985): Esta teoría postula que los líderes transformacionales influyen positivamente en el rendimiento laboral al motivar e inspirar a sus seguidores, fomentando un ambiente de trabajo positivo y promoviendo el desarrollo personal y profesional (35).
- Feinberg et al. (2005): Encontró que el liderazgo transformacional está asociado con un mayor compromiso organizacional y satisfacción laboral, lo que contribuye a un mejor desempeño en el trabajo (36).
- Dvir, Eden, Avolio y Shamir (2002): Demostraron que el liderazgo transformacional conduce al empoderamiento de los empleados, mejorando su compromiso con la organización y, en consecuencia, su rendimiento laboral (37).
- Cárdenas y Vela (2017): Propone la transformación del líder y sus colaboradores por medio de la intervención en su motivación y compromiso para obtener mejores resultados. En el contexto de los servicios de salud, especialmente en enfermería, este modelo resulta clave para mejorar la calidad del cuidado, fomentar el trabajo en equipo y facilitar el cambio organizacional (38).

Estas teorías y estudios respaldan la concepción de que el liderazgo transformacional es útil para mejorar el desempeño laboral al fomentar el compromiso y motivación en los trabajadores, promoviendo un entorno de trabajo positivo.

2.2.1. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformador se configura como un enfoque de dirección que impulsa una gestión sanitaria caracterizada por la excelencia clínica y la mejora constante en el entorno de emergencias. Este estilo se fundamenta en la capacidad del dirigente para actuar como modelo ético y profesional, generando un ambiente de confianza que favorece la cohesión y el compromiso del personal de enfermería (39). La conducta ejemplar, manifestada en la integridad y en la coherencia entre el discurso y la acción, se traduce en una influencia que inspira al equipo a asumir prácticas innovadoras y a enfrentar con determinación los retos inherentes a la atención de pacientes críticos. En este contexto, el líder se erige en un referente que promueve el desarrollo de competencias técnicas y conductuales, estableciendo parámetros que facilitan la toma de decisiones acertadas en escenarios de alta exigencia, donde cada acción puede determinar el pronóstico de la salud de los usuarios (40).

2.2.1.1. Influencia Idealizada

La capacidad de transmitir un propósito común y de producir interés por el logro de objetivos colectivos se evidencia en la habilidad para comunicar con claridad y convicción los propósitos institucionales. A través de mensajes que resaltan la importancia de la dedicación y el esfuerzo individual en pro de un bien mayor, se fomenta en el personal un sentido de pertenencia que trasciende la mera ejecución de tareas (41). Este enfoque comunicativo, basado en el rigor científico y en la experiencia clínica, permite que cada integrante del equipo se sienta parte integral de un proyecto que valora tanto la eficiencia en la atención como la calidad

humana en el trato con el paciente. La articulación de metas ambiciosas y alcanzables, expresada mediante un lenguaje técnico y fundamentado en evidencias empíricas, fortalece la motivación intrínseca de los profesionales, quienes encuentran en esta perspectiva el aliciente necesario para superar las barreras que impone el ambiente de urgencias (42).

2.2.1.2. Motivación Inspiracional

Asimismo, la promoción del análisis crítico y la apertura a nuevas estrategias constituyen aspectos esenciales para la resolución de problemas en situaciones de alta complejidad. El estímulo al pensamiento innovador se refleja en la capacidad de replantear protocolos y de adaptar procedimientos a las particularidades de cada caso clínico, lo que resulta fundamental en el manejo de emergencias. Este enfoque fomenta el cuestionamiento constructivo de prácticas tradicionales, impulsando la implementación de alternativas terapéuticas que se adecuen a las necesidades específicas de cada paciente (43). La generación de un entorno que favorezca la creatividad y la búsqueda de soluciones originales se integra con el conocimiento profundo de la medicina de urgencias, permitiendo que el equipo de enfermería desarrolle respuestas rápidas y efectivas ante situaciones inesperadas. En consecuencia, la capacidad para identificar y proponer innovaciones en la atención médica se convierte en un elemento crucial que incide directamente en la calidad del servicio prestado (44).

2.2.1.3. Estimulación Intelectual

Otro aspecto relevante es la atención personalizada que se brinda a cada profesional, reconociendo la singularidad de las habilidades y experiencias acumuladas en el ejercicio de la profesión. La orientación individual, basada en la identificación de fortalezas y en la provisión de apoyos específicos, permite que cada integrante del equipo alcance un óptimo rendimiento

en su labor diaria. Este acompañamiento cercano se plasma en la disposición del dirigente para escuchar, orientar y ajustar estrategias de acción según las necesidades particulares de cada colaborador, lo que favorece el perfeccionamiento de la práctica clínica (45). La adopción de esta actitud, que integra el conocimiento técnico con una sensibilidad hacia las condiciones emocionales y psicológicas de los profesionales, se traduce en un entorno laboral que estimula la resiliencia y el crecimiento continuo. De este modo, el respaldo individual se convierte en un mecanismo que contribuye a la consolidación de una cultura organizacional orientada a la excelencia en la atención de emergencias (45).

2.2.1.4. Consideración Individualizada

La eficacia en la ejecución de funciones hospitalarias se ve reforzada por el compromiso profundo que manifiesta el personal en la realización de sus actividades. Este compromiso se expresa en la dedicación con que se cumplen las responsabilidades inherentes a la atención de pacientes en situaciones críticas, destacándose por la asunción de responsabilidades y la adhesión a estándares rigurosos de calidad y seguridad (46). El arraigo a la misión institucional se evidencia en la capacidad para integrar esfuerzos y para asumir, de manera conjunta, los desafíos diarios que caracterizan el ámbito de emergencias. La identificación con los objetivos generales de la institución, sumada a la orientación hacia la mejora continua, propicia un desempeño que se traduce en intervenciones clínicas más efectivas y en una atención que minimiza riesgos y potencializa los resultados positivos en la salud del paciente (47).

2.2.2. Rendimiento laboral

El manejo adecuado de situaciones de alta presión requiere, además, una gestión eficaz de los factores que generan desgaste emocional y físico. En este sentido, el control y la

regulación de respuestas ante el estrés se configuran como habilidades esenciales para mantener la estabilidad al tomar decisiones y en la puesta en práctica de procedimientos médicos. La implementación de estrategias que permitan reconocer y mitigar los efectos del estrés contribuye a que los profesionales mantengan la concentración y la lucidez, incluso en condiciones adversas (48). La aplicación de técnicas específicas, derivadas de la psicología clínica y de la medicina del trabajo, se integra en la práctica diaria de los equipos de emergencia, asegurando que la carga emocional inherente a la atención de situaciones críticas no comprometa la calidad del servicio. Esta capacidad de gestionar la presión se refleja en la eficiencia operativa del equipo y en la reducción de incidencias que puedan afectar tanto la salud del profesional como la seguridad del paciente (49).

2.2.2.1. Compromiso Laboral

El trabajo colaborativo emerge como otro pilar fundamental en la optimización de la atención en servicios de urgencias. La coordinación interprofesional y la integración de saberes de distintas disciplinas médicas permiten la conformación de equipos de alta especialización, en los cuales el intercambio de información y la cooperación son esenciales para la resolución de casos complejos. La interacción entre profesionales de diversas áreas, desde la enfermería hasta la medicina especializada, crea una red de apoyo que facilita la implementación de estrategias integrales y adaptativas (50). La capacidad para trabajar de manera conjunta, compartiendo experiencias y conocimientos técnicos, se refleja en la eficiencia de las intervenciones y en la capacidad para responder de manera efectiva a emergencias que requieren un abordaje multidisciplinario. Este enfoque colaborativo, sustentado en la comunicación asertiva y en la coordinación de acciones, fortalece la estructura operativa del servicio, permitiendo que cada miembro del equipo contribuya de forma significativa a la consecución de metas comunes en beneficio de la salud de los pacientes (51).

2.2.2.2. Gestión del Estrés

El liderazgo transformador ha sido evaluado ampliamente en el ámbito de la gestión sanitaria, debido a su capacidad para propiciar un ambiente en el que la innovación y la excelencia clínica se fusionan en un proceso continuo de mejora. Los profesionales de enfermería en el servicio de emergencias se encuentran expuestos a situaciones en las que cada intervención debe ser ejecutada con precisión quirúrgica, requiriendo un alto grado de especialización y una preparación emocional que les permita gestionar la presión inherente a la atención en contextos de crisis. En este sentido, el dirigente que inspira y guía a su equipo contribuye a la formación de una cultura institucional centrada en la seguridad del paciente, la eficiencia operativa y la resiliencia frente a escenarios adversos (52). La conjunción de conocimientos técnicos y habilidades interpersonales permite que el personal se sienta respaldado en su labor, lo que a su vez se traduce en una mayor capacidad para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno SANITARIO. Así, la consolidación de prácticas basadas en la atención integral y el trabajo conjunto se erige como una estrategia indispensable para la modernización de los servicios de emergencia, evidenciando el impacto positivo de una dirección comprometida y visionaria (53).

2.2.2.3. Trabajo en Equipo

La integración de estrategias inspiradoras, innovadoras, y de apoyo individual con el compromiso, la capacidad de gestionar la tensión y la cooperación interprofesional configura un marco teórico robusto que explica la interrelación entre un liderazgo de corte transformador y la eficacia en la atención de emergencias. Esta perspectiva teórica evidencia que la implementación de un enfoque directivo orientado a la motivación, a la estimulación del pensamiento crítico y a la provisión de apoyos personalizados, resulta esencial para optimizar

el desempeño clínico de los profesionales de enfermería (54). Al consolidar un entorno que combina altos estándares técnicos con una atención humanizada y colaborativa, se potencia la capacidad de respuesta ante situaciones críticas, garantizando una atención médica de calidad que responde a los desafíos contemporáneos del ámbito hospitalario. La evidencia empírica y los estudios de campo en servicios de urgencias avalan que la sinergia entre la dirección inspirada y el rendimiento profesional es determinante para la implementación de prácticas innovadoras y para la mejora continua en la atención de emergencias, constituyendo así un referente indispensable en la gestión de servicios de salud (55).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H₁: Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis específica 2:

H₁: Existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

H₀: No existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis específica 3:

H₁: Existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis específica 4:

H₁: Existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

H₀: No existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este estudio se realiza en el marco del método hipotético-deductivo, en el que se busca refutar hipótesis, permitiendo definir conclusiones que se contrastan con los hechos (56).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación se lleva a cabo utilizando un enfoque cuantitativo basado en la recopilación sistemática y la exploración meticulosa de datos numéricos, lo que posibilita identificar conexiones, asociaciones y patrones de comportamiento entre los elementos evaluados mediante métodos estadísticos avanzados para la inferencia de tendencias y correlaciones en la investigación; utilizando instrumentos estructurados y validados, se pretende obtener información objetiva, precisa y cuantificable sobre la aplicación del liderazgo transformacional, evaluando de manera detallada cómo esta variable incide en el rendimiento laboral de los enfermeros (56).

3.3. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo aplicada. De acuerdo a Arispe, “utiliza el método científico como medio para identificar las metodologías, tecnologías y protocolos por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, práctica y específica”. El alcance de este estudio se orienta bajo un diseño correlacional, dado que su propósito primordial es examinar

y cuantificar la asociación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento en el trabajo de los profesionales de enfermería que integran el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara (40).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación se caracteriza con un diseño no experimental dado que no se procedió a la manipulación deliberada de ninguna variable bajo estudio; en su lugar se llevó a cabo una observación meticulosa y un análisis detallado de los fenómenos en el marco de su ámbito natural, sin que el investigador influya de forma activa, lo que posibilita identificar y comprender las interrelaciones existentes entre los elementos analizados en su manifestación original y sin alteraciones, reflejando de manera precisa la realidad tal como se presenta en contextos genuinos (40).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población estuvo constituida por la totalidad de profesionales de enfermería asignados al área de emergencias del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, un total de 229. Donde dichos profesionales desempeñan sus funciones en las diferentes áreas del servicio, repartidos en grupos rotativos.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeros del servicio de emergencia de todos los regímenes: 276, 728, CAS y Terceros, de ambos géneros y que cuenten con un tiempo mínimo de servicio de seis meses y que aprueben participar libremente, entregando su consentimiento previo al llenado del cuestionario digital Google Forms.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeros que al momento de aplicar el instrumento, se encontraban ausentes debido

a permisos por descanso médico extendido, licencia por maternidad o período de vacaciones.

- Profesionales de Enfermería que realizan funciones administrativas y de coordinación. “Jefa de servicio (1), personal de apoyo administrativo (3), personal de logística (1), líderes o coordinadores de equipos de guardia (10)”.
- Enfermeros que cumplen labores bajo la modalidad de residentado de enfermería.

3.5.2. Muestra

La muestra está compuesta por 146 profesionales de enfermería adscritos al servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara, escogidos de manera rigurosa conforme a criterios preestablecidos que aseguran la homogeneidad y representatividad del perfil profesional, permitiendo un análisis integral de los indicadores evaluados y aportando a la robustez del proceso investigativo (56).

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q \cdot Z^2}{e^2 \cdot (N - 1) + p \cdot q \cdot Z^2}$$

Donde:

N: 229 (Población)

Z= 95 % = 1.96 - parámetro estadístico

P= 0.5

Q= 0.5

e= 5% error muestral

$$n = \frac{229 \times 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}{0.05^2 \times (228) + 0.5 \times 0.5 \times 1.96^2}$$

$$n = \frac{219.9316}{1.5304}$$

$$n = 143.71$$

$$n = 144$$

El tamaño esperado de la muestra fue de 144 enfermeros, mientras que el tamaño efectivo fue de 146 enfermeros asignados al servicio de emergencia.

3.5.3. Muestreo

Se adoptó un muestreo probabilístico, considerando la naturaleza dinámica del servicio de emergencia y la disponibilidad del personal para participar en el estudio (40). Bajo este contexto, se aplicó un muestreo aleatorio simple. Para mitigar el sesgo de selección, se incluyó a enfermeros de todos los turnos (mañana, tarde y noche) y de las diferentes áreas funcionales del servicio de emergencia, procurando una distribución heterogénea que refleje la diversidad del entorno laboral.

Para garantizar la representatividad de la muestra se calcularon los coeficientes de variación (errores relativos de muestreo) para los puntajes obtenidos en el rendimiento laboral, así como para cada una de las dimensiones del liderazgo transformacional; si los coeficientes de variación son menores a 5%, los resultados se consideran como “muy buenos”.

Para controlar la influencia de factores externos, se aplicaron los cuestionarios en momentos de baja carga asistencial y en un entorno controlado, garantizando condiciones uniformes de aplicación y reduciendo la interferencia del estrés laboral en las respuestas. Finalmente, ante el riesgo de homogeneidad excesiva, se promovió la participación de enfermeros con diferentes años de experiencia, niveles de formación y regímenes laborales, lo que permitió incorporar diversas perspectivas y enriquecer la variabilidad de los datos analizados (40).

Tabla 1.

Coefficientes de variación para los promedios del rendimiento laboral y el liderazgo transformacional

Variables	Media	E.E. ^{a/}	IC95%	Coef. Var. ^{b/}
Rendimiento Laboral	50.0	0.442	49.2 - 50.9	0.9%
Liderazgo Transformacional	86.7	0.614	85.5 - 87.9	0.7%

a/. Error estándar. b/. Coeficiente de Variación

La Tabla 1 presenta los coeficientes de variación para los promedios tanto del rendimiento laboral como para el liderazgo transformacional. Aquí encontramos que el coeficiente de variación para el puntaje promedio del rendimiento laboral fue de 0.9% mientras que el coeficiente correspondiente al liderazgo es de 0.7%; lo que garantiza la representatividad de la muestra.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores/Items	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Liderazgo transformacional	El liderazgo transformacional es un estilo que se fundamenta en la capacidad del líder para actuar como modelo ético y profesional, generando un ambiente de confianza que favorece la cohesión y el compromiso del personal de enfermería (29). La conducta ejemplar, manifestada en la integridad y en la coherencia entre el discurso y la acción, se traduce en una influencia que inspira al equipo a asumir prácticas innovadoras y a enfrentar con determinación los retos inherentes a la atención de pacientes críticos.	Cuestionario: Liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994) adaptado por Barra (2017) apuntando al ámbito sanitario.	Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	Competencia profesional, ética, confianza, respeto/ Items del 1 al 8 Inspiración, entusiasmo, visión, trabajo en equipo/ Items del 9 al 13 Creatividad, innovación, autocrítica, participación/ Items del 14 al 17 Apoyo individual, desarrollo personal, atención diferenciada/ Items del 18 al 21	Cualitativo Ordinal	Escala tipo Likert, en donde: Siempre (5), Casi siempre (4) A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1) Rangos: General: Bajo (21-51) Medio (52-73) Alto: (74-105) Por dimensiones: Influencia idealizada: Bajo (8-21) Medio (22-30) Alto (31-40) Motivación inspiracional: Bajo (5-12) Medio (13-17) Alto (18-25) Estimulación intelectual: Bajo (4-9) Medio (10-13) Alto (14-20) Consideración individualizada: Bajo (4-9) Medio (10-13) Alto (14-20)

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores/Items	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Rendimiento Laboral	Según Chiavenato (2020), el rendimiento laboral se define como la acción o comportamiento directamente relacionado con la consecución de los objetivos organizativos. La motivación y la satisfacción en el entorno laboral contribuyen al éxito global de la organización y brindan al trabajador un sentido de autorrealización.	Cuestionario tipo Likert - Basado en Koopmans, Bernaards Hildebrandt, De Vet, y Van der Beek (2013).	Compromiso laboral Gestión del estrés Trabajo en equipo y relaciones	Organización, planificación, responsabilidad, proactividad/ Items del 1 al 13 Manejo de conflictos, emociones, percepción del entorno laboral/ Items del 14 al 16 Comunicación, colaboración, expresión de opiniones/ Items 17-18	Cualitativo ordinal	Escala tipo Likert, en donde: Siempre (4), A menudo (3) Algunas veces (2), Raras veces (1) y Nunca (0) Rangos: General: Bajo (0-33) Medio (34-53) Alto: (54-72) Por dimensiones: Compromiso laboral: Bajo (0-25) Medio (26-39) Alto (40-52) Gestión del estrés: Bajo (0-5) Medio (6-8) Alto (9-12) Trabajo en equipo y relaciones: Bajo (0-3) Medio (4-6) Alto (7-8)

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

El método adoptado para la recopilación de información en el presente estudio es la encuesta y el instrumento a aplicar es un cuestionario, que posibilita obtener de manera sistemática y organizada datos importantes acerca de los constructos investigados, garantizando una captura meticulosa y estructurada de la información necesaria para el análisis riguroso de los indicadores de interés (40).

3.7.2. Descripción

Seguidamente, se expondrá la ficha técnica de los instrumentos seleccionados.

Ficha técnica instrumento 1: “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL” (“Bass y Avolio (1994), adaptado al sector salud por Barra (2017)”)”)

Población: *188 enfermeras.*

Tiempo: *No descrito (2017).*

Momento: *No descrito.*

Lugar: Hospital 2 de Mayo (Perú).

Validez: *Validación sometida a juicio de expertos.*

Fiabilidad: *El valor de alfa de Cronbach 0.85*

Tiempo de llenado: 10-15 minutos

Número de ítems: 21

Dimensiones: •Influencia idealizada: (1 al 8)

•Motivación inspiracional: (9 al 13)

•Estimulación intelectual: (14 al 17)

•Consideración individualizada: (18 al 21)

Alternativas de respuesta: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

Baremos (niveles, grados) de la variable:

GENERAL: Bajo (21-51), Medio (55-73), Alto: (77-105).

POR DIMENSIONES:

•Influencia idealizada: Bajo (8-21), Medio (22-30), Alto: (31-40).

•Motivación inspiracional: Bajo (5-12), Medio (13-17), Alto: (18-25).

•Estimulación intelectual: Bajo (4-9), Medio (10-13), Alto: (14-20).

•Consideración individualizada: Bajo (4-9), Medio (10-13), Alto: (14-20).

Ficha técnica del instrumento 2 “RENDIMIENTO LABORAL”. (“Koopmans, et al (2013)”))

Población: 253 expertos de diferentes profesiones.

Tiempo: No descrito (2013).

Momento: No descrito.

Lugar: Países Bajos.

Validez: La validez de constructo es aceptable (*validación sometida a juicio de expertos*).

Fiabilidad: *Alfa de Cronbach 0.85*.

Tiempo de llenado: 10-15 minutos.

Número de ítems: 18.

Dimensiones: •Compromiso laboral: (1 al 13)

•Gestión del estrés: (14 al 16)

•Trabajo en equipo y relaciones: (17 -18)

Alternativas de respuesta: Nunca (0), raras veces (1), algunas veces (2), a menudo (3), siempre (4).

Baremos (niveles, grados) de la variable:

GENERAL: Bajo (0-35), Medio (36-55), Alto: (56-72).

POR DIMENSIONES:

•Compromiso laboral: Bajo (0-25), Medio (26-39), Alto: (40-52).

•Gestión del estrés: Bajo (0-5), Medio (6-8), Alto: (9-12).

•Trabajo en equipo: Bajo (0-3), Medio (4-6), Alto: (7-8).

3.7.3. Validación

El instrumento en formato de cuestionario fue validado a través del juicio de expertos. Participaron 6 enfermeros (1 con el grado de doctor y 5 con el grado de magíster), quienes analizaron de manera detallada la pertinencia, relevancia y claridad interna de cada uno de los ítems en correspondencia con los constructos teóricos y operativos definidos en el estudio.

EXPERTOS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Opinión
Dr. Julio Cabello López	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Reynaldo Martínez Figueroa	SI	SI	SI	Aplicable

Mg. David Lucas Jauregui	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Anny Ruelas Elías	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Jesús Rojas Rivera	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Elizabeth Maccha Valle	SI	SI	SI	Aplicable

Análisis de Validez de Contenido por criterio de jueces

El cálculo del coeficiente V de Aiken se realizó para probar los cuestionarios de Liderazgo Transformacional y Desempeño Laboral. Se consideraron tres indicadores esenciales de manera similar en ambos instrumentos: relevancia, pertinencia y claridad. Para lograrlo, se utilizaron dos puntuaciones: 1 para "Sí" y 0 para "No". El juicio de los cuestionarios fue realizado por un panel de expertos compuesto por seis miembros.

Al aplicar el cálculo del coeficiente V de Aiken al “cuestionario de Liderazgo Transformacional” y el “cuestionario de Rendimiento Laboral”, donde se alcanzaron puntajes cercanos a 1, lo cual pone en manifiesto una evaluación uniforme por parte de los expertos en torno a pertinencia, claridad y relevancia.

LIDERAZGO	V DE AIKEN
TRANSFORMACIONAL	
PERTINENCIA	0.867
RELEVANCIA	0.841190476
CLARIDAD	0.845333333

RENDIMIENTO V DE AIKEN LABORAL	
PERTINENCIA	0.966111111
RELEVANCIA	0.988833333
CLARIDAD	0.958611111

3.7.4. Confiabilidad

Para establecer la fiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto a 30 licenciados en enfermería escogidos en forma aleatoria. Al realizar las pruebas se determinó que el cuestionario 1: “Liderazgo Transformacional”, alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.851 que establece un nivel excelente. Por otro lado, el cuestionario 2: “Rendimiento Laboral”, alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.971, lo que refleja un nivel alto de fiabilidad, conforme a los lineamientos metodológicos aceptados.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La información recolectada se sometió a un riguroso procedimiento de codificación y examinación usando el software estadístico IBM SPSS Versión 27, que permitió adaptar los datos en formato numérico, adecuados para la aplicación de técnicas analíticas robustas. En primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando que la muestra superó los 50 integrantes, y cuyos resultados indicaron una distribución no normal de los datos ($p < 0.05$). Por ende, se empleó la prueba de correlación Rho de Spearman, al ser una prueba no paramétrica adecuada para estudiar relaciones entre variables ordinales y distribuciones no normales. Se realizaron además análisis descriptivos para caracterizar a la muestra, permitiendo identificar patrones, tendencias y distribuciones que ofrecieron una comprensión integral de los fenómenos investigados, específicamente la relación entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral.

3.9. Aspectos éticos

Este análisis fue desarrollado con atención minuciosa de los principios éticos implantados en la normativa nacional e internacional acerca de ética en investigación con seres humanos. La participación del personal enfermero fue por voluntad propia y estuvo sustentada en la aceptación libre e informada mediante consentimiento informado. El análisis se llevó a cabo en estricto apego a los criterios éticos más rigurosos, asegurando la protección absoluta y la confidencialidad de toda la información recabada. Se garantiza que los datos suministrados fueron utilizados exclusivamente con fines académicos y científicos, preservando completamente la identidad e integridad de los participantes. Asimismo, se implementaron protocolos de seguridad y resguardo de la información, conforme a lo dispuesto por las normativas vigentes en ética de la investigación en el ámbito nacional e internacional.

La evaluación y aprobación del protocolo de investigación fueron realizadas por el “Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”, de este modo se asegura el cumplimiento de los principios éticos en todo el desarrollo del análisis: la autonomía, mediante el consentimiento informado; la beneficencia, al buscar aportar a la mejora del entorno laboral del personal de enfermería; la no maleficencia, evitando todo daño físico o emocional a los participantes; y la justicia, asegurando una selección equitativa sin discriminación.

CAPITULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. *Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*

Características Sociodemográficas	Frecuencia (n= 146)	Porcentaje
Género		
<i>Femenino</i>	120	82.2%
<i>Masculino</i>	26	17.8%
Rangos de Edad		
<i>De 25 a 34 años</i>	37	25.3%
<i>De 35 a 44 años</i>	70	47.9%
<i>De 45 a 54 años</i>	33	22.6%
<i>De 55 a 64 años</i>	6	4.1%
Tiempo de servicio		
<i>Menos de un año</i>	13	8.9%
<i>De 1 a 5 años</i>	58	39.7%
<i>De 6 a 10 años</i>	15	10.3%
<i>De 11 a 20 años</i>	49	33.6%
<i>De 21 a 30 años</i>	10	6.8%
<i>De 31 a 40 años</i>	1	0.7%
Nivel Educativo		
<i>Especialidad</i>	120	82.2%
<i>Licenciada</i>	26	17.8%

Tabla 1. Se observó que el 82.2% del personal profesional de enfermería fue de sexo

femenino, lo cual demuestra una mayor participación de mujeres en el ejercicio profesional de enfermería en el contexto evaluado. En cuanto al rango de edad, se encontró que en el grupo de 35 a 44 años representó el 47.9%, seguido del grupo de 25 a 34 años con un 25.3%, reflejando una fuerza laboral predominantemente adulta joven. En relación con el tiempo de servicios, encontramos que el 39.7%: tuvieron de 1 a 5 años mientras que aquellos profesionales con 11 a 20 años de experiencia laboral representaron el 33.6%, lo cual denota una distribución heterogénea en cuanto a trayectoria profesional dentro de la institución. En cuanto al nivel de educación, el 82.2% posee estudios de especialidad, lo cual evidencia un nivel formativo avanzado en la mayoría de los encuestados.

Tabla 2. *Evaluación del nivel del Liderazgo Transformacional y sus dimensiones*

Liderazgo transformacional y dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frec. ^{a/}	%	Frec. ^{a/}	%	Frec. ^{a/}	%
V1: Liderazgo Transformacional	1	0.7%	28	19.2%	117	80.1%
D1: Influencia Idealizada	0	0%	21	14.4%	125	85.6%
D2: Motivación Inspiracional	2	1.4%	18	12.3%	126	86.3%
D3: Estimulación Intelectual	2	1.4%	25	17.1%	119	81.5%
D4: Consideración Individualizada	6	4.1%	48	32.9%	92	63.0%

a/: Frecuencia absoluta

Según lo registrado en la Tabla 2, se aprecia que el liderazgo transformacional, evaluado en su conjunto, se manifiesta predominantemente en un nivel alto en el 80.1% del personal encuestado, lo que evidencia una alta percepción de comportamientos alineados con este estilo de liderazgo. Al desagregar por dimensiones, se aprecia que la influencia idealizada alcanza un 85,6% en nivel alto, lo que indica que gran parte de los líderes son captados como ejemplos a seguir, impulsores de credibilidad y respeto. La motivación inspiracional también presenta un nivel alto en el 86,3% de los casos, reflejando una capacidad efectiva para

comunicar una visión motivadora y fomentar el compromiso. En cuanto a la estimulación intelectual, el 81,5% percibe que sus líderes fomentan el análisis racional y la creatividad, mientras que la consideración individualizada obtiene un porcentaje ligeramente menor (63,0% en nivel alto), lo que sugiere que, aunque mayoritariamente positiva, existe una menor percepción de atención personalizada a las necesidades individuales.

Tabla 3. *Evaluación del Rendimiento Laboral y sus dimensiones*

Rendimiento Laboral y dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	Frec. ^{a/}	%	Frec. ^{a/}	%	Frec. ^{a/}	%
V2: Rendimiento Laboral	8	5.5%	114	78.1%	24	16.4%
D1: Compromiso laboral	1	0.7%	32	21.9%	113	77.4%
D2: Gestión de Estrés	117	80.1%	6	4.1%	23	15.8%
D3: Trabajo en equipo	96	65.8%	37	25.3%	13	8.9%

a/: Frecuencia absoluta

Según los datos consignados en la Tabla 3, la variable rendimiento laboral presenta una mayor concentración en el nivel medio, con un 78,1% de los encuestados ubicados en este rango, seguido de un 16,4% en nivel alto y el 5,5% en nivel bajo. Al analizar las dimensiones específicas, se observa que el compromiso laboral destaca con un 77,4% en nivel alto, lo que refleja una amplia percepción de responsabilidad y vinculación con las tareas asignadas por parte del personal de enfermería. En relación con la dimensión gestión del estrés, se evidencia que el 80,1% de los participantes se ubica en el nivel bajo; sin embargo, este resultado debe interpretarse considerando que los ítems que conforman esta dimensión evalúan conductas contraproducentes, como la queja frecuente, la focalización en aspectos negativos o reacciones desadaptativas frente a la presión laboral. En este sentido, un nivel bajo no constituye una limitación, sino que indica una baja frecuencia de dichas conductas, lo cual representa un hallazgo positivo en términos de autorregulación emocional y desempeño funcional en contextos de alta exigencia asistencial.

De manera similar, en la dimensión trabajo en equipo, el predominio del nivel bajo

(65,8%) debe comprenderse como una baja presencia de conflictos interpersonales, dificultades comunicacionales o actitudes negativas dentro del equipo de enfermería, lo que refleja relaciones laborales funcionales y una dinámica colaborativa adecuada. Este resultado sugiere que, pese a la presión operativa propia del servicio de emergencia, el personal mantiene conductas orientadas a la cooperación y al cumplimiento eficiente de sus funciones.

4.1.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para establecer la distribución normal de las variables, tanto para la variable de liderazgo transformacional y el rendimiento laboral porque el tamaño muestral en el estudio ($n=146$) superaba los 50.

Decisión estadística

H_0 : La distribución de las variables responde a una distribución normal.

H_a : La distribución de las variables no corresponde a una distribución normal.

Tabla 4. *Prueba de normalidad de las variables estudiadas*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo transformacional	,066	146	< 0,001
Rendimiento laboral	,126	146	< 0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los resultados (Sig. $p<0.05$) señalaron la necesidad de un método de tratamiento no paramétrico. Por consiguiente, se empleó la correlación Rho de Spearman, ya que esta técnica

se adapta mejor a la naturaleza de la investigación. La justificación se basó en las clasificaciones de Spearman, y se determinó un nivel de significancia de 0,05.

Prueba de hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia

H₁: Si existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

La investigación se basó en un nivel de significancia del 5 %, expresado como $\alpha = 0,05$, para definir el límite de error.

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Tabla 5. *Relación entre liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia*

Variables Comparadas	Coefficiente de correlación Rho de Spearman (rho)	p-valor (Sig.)	N
Liderazgo transformacional vs rendimiento laboral	,302	< 0.001	146

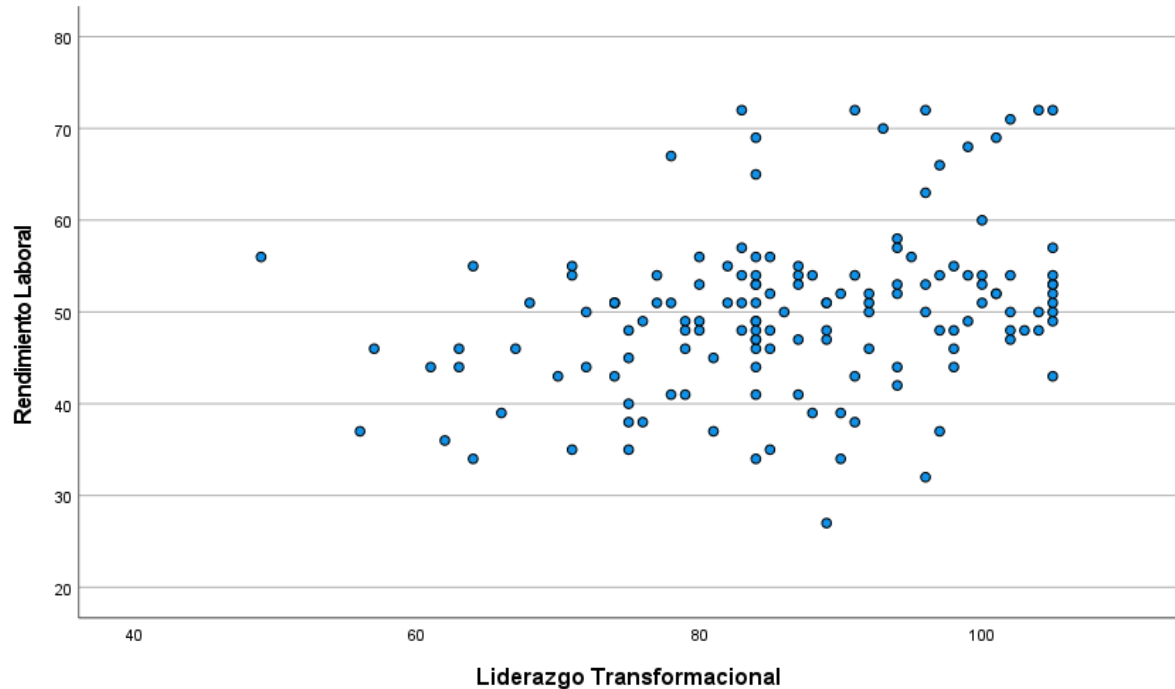
Nota:**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Conforme con los datos presentados en la Tabla 5, se alcanzó un coeficiente de correlación de Spearman de “rho = 0.302” con un valor de significancia $p < 0.001$, considerando una muestra de 146 enfermeros. Dado que el valor p es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. La correlación es de tipo positiva y de magnitud baja, por lo que se infiere que un mayor nivel de liderazgo transformacional se asocia con un mayor rendimiento laboral en los enfermeros evaluados, sin embargo, dado que el coeficiente de correlación encontrado es bajo, lo antes descrito no se observa en todos los profesionales de enfermería como se observa en la Figura 1; debido a que ambas variables pueden estar afectadas por otra variable que no se ha tomado en cuenta en el análisis.

Figura 1.

Diagrama de dispersión entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia



Hipótesis específica 1

Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia

H_1 : Si existe relación significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia

El estudio se basó en un nivel de significancia del 5 %, expresado como $\alpha = 0,05$, para definir el límite de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Tabla 6. *Relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia*

Variables Comparadas	Coefficiente de correlación Rho de Spearman (rho)	p-valor (Sig.)	N
Influencia idealizada vs rendimiento laboral	,197	0.017	146

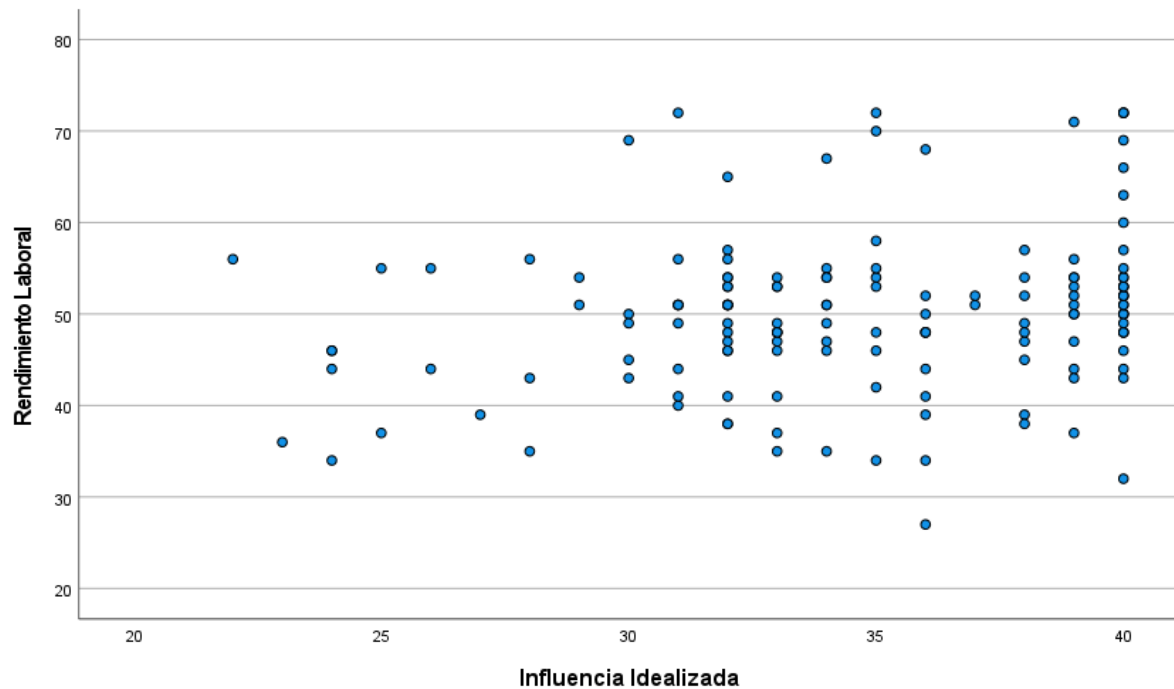
Nota:**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Los resultados de la Tabla 6 muestran un coeficiente de correlación de Spearman de “rho = 0.197” y un valor de significancia $p = 0.017$, con una muestra total de 146 enfermeros del servicio de emergencia. Dado que el valor p es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo que se infiere que existe una relación estadísticamente significativa entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral. La correlación es de tipo positiva y de magnitud baja, por lo que se infiere que un mayor nivel de influencia idealizada se asocia con un mayor rendimiento laboral en los enfermeros evaluados, sin embargo, dado que el coeficiente de correlación encontrado es bajo, lo antes descrito no se observa en todos los profesionales de enfermería como se observa en la Figura 2; debido a que ambas variables pueden estar afectadas por otra variable que no se ha tomado en cuenta en el análisis.

Figura 2.

Diagrama de dispersión entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia



Hipótesis Específica 2

Existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

H_1 : Si existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

El estudio se basó en un nivel de significancia del 5 %, expresado como $\alpha = 0,05$, para definir el límite de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Tabla 7. *Relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia*

Variables Comparadas	Coefficiente de correlación Rho de Spearman (rho)	p-valor (Sig.)	N
Motivación inspiracional vs rendimiento laboral	,275	< 0,001	146

Nota:**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

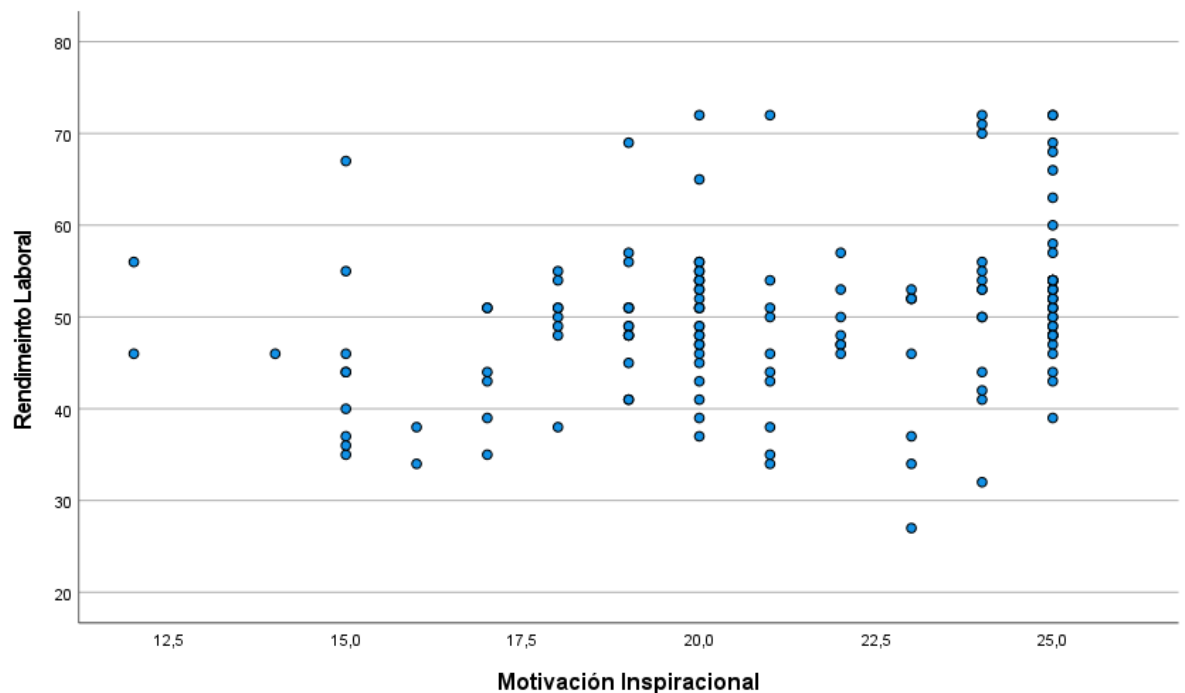
Interpretación:

La Tabla 7 muestra que la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento en el trabajo de los enfermeros del servicio de emergencia obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de “rho = 0.275” y un valor de significancia $p < 0.001$, con una muestra de 146 participantes. Dado que el valor p es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), concluyéndose que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral. La correlación es de tipo positiva y de magnitud baja, por lo que se infiere que un

mayor nivel de motivación inspiracional se asocia con un mayor rendimiento laboral en los enfermeros evaluados, sin embargo, dado que el coeficiente de correlación encontrado es bajo, lo antes descrito no se observa en todos los profesionales de enfermería como se observa en la Figura 3; debido a que ambas variables pueden estar afectadas por otra variable que no se ha tomado en cuenta en el análisis.

Figura 3.

Diagrama de dispersión entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia



Hipótesis Específica 3

Existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral

en los enfermeros del servicio de emergencia.

H₁: Si existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

El estudio se basó en un nivel de significancia del 5 %, expresado como $\alpha = 0,05$, para definir el límite de error.

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Tabla 8. *Relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia*

VARIABLES COMPARADAS	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN (rho)	p-valor (Sig.)	N
Estimulación intelectual vs rendimiento laboral	,320	< 0,001	146

Nota:**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

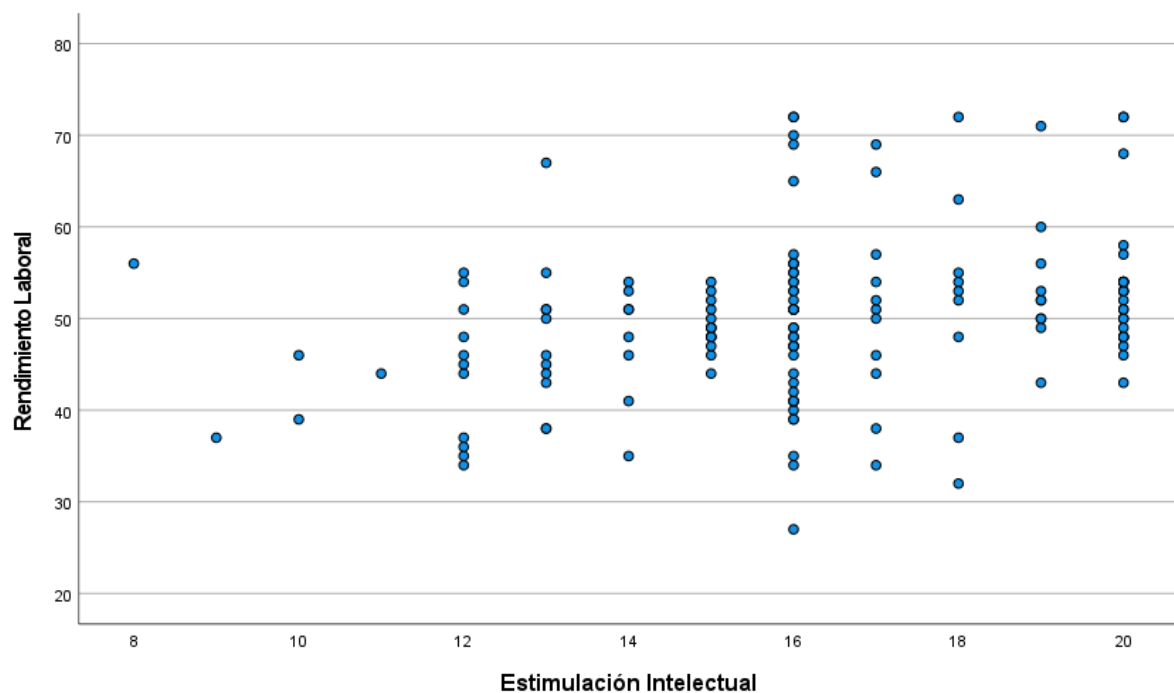
Interpretación:

La Tabla 8 muestra la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia, se reporta un coeficiente de correlación de Spearman de “rho = 0.320” con un valor de significancia $p < 0.001$, considerando una muestra de 146 enfermeros del servicio de emergencia. Dado que el valor p es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), lo que indica que existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el

rendimiento laboral. La correlación es de tipo positiva y de magnitud baja, por lo que se infiere que un mayor nivel de estimulación intelectual se asocia con un mayor rendimiento laboral en los enfermeros evaluados, sin embargo, dado que el coeficiente de correlación encontrado es bajo, lo antes descrito no se observa en todos los profesionales de enfermería como se observa en la Figura 4; debido a que ambas variables pueden estar afectadas por otra variable que no se ha tomado en cuenta en el análisis.

Figura 4.

Diagrama de dispersión entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia



Hipótesis Específica 4

Existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Hipótesis estadística

H_0 : No existe relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento

laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

H₁: Si existe relación significativa entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

El estudio se basó en un nivel de significancia del 5 %, expresado como $\alpha = 0,05$, para definir el límite de error

Regla de decisión:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H₀

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H₀

Tabla 9. *Relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia*

Variables Comparadas	Coefficiente de correlación Rho de Spearman (rho)	p-valor (Sig.)	N
Consideración individualizada vs rendimiento laboral	,351	< 0,001	146

Nota:**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

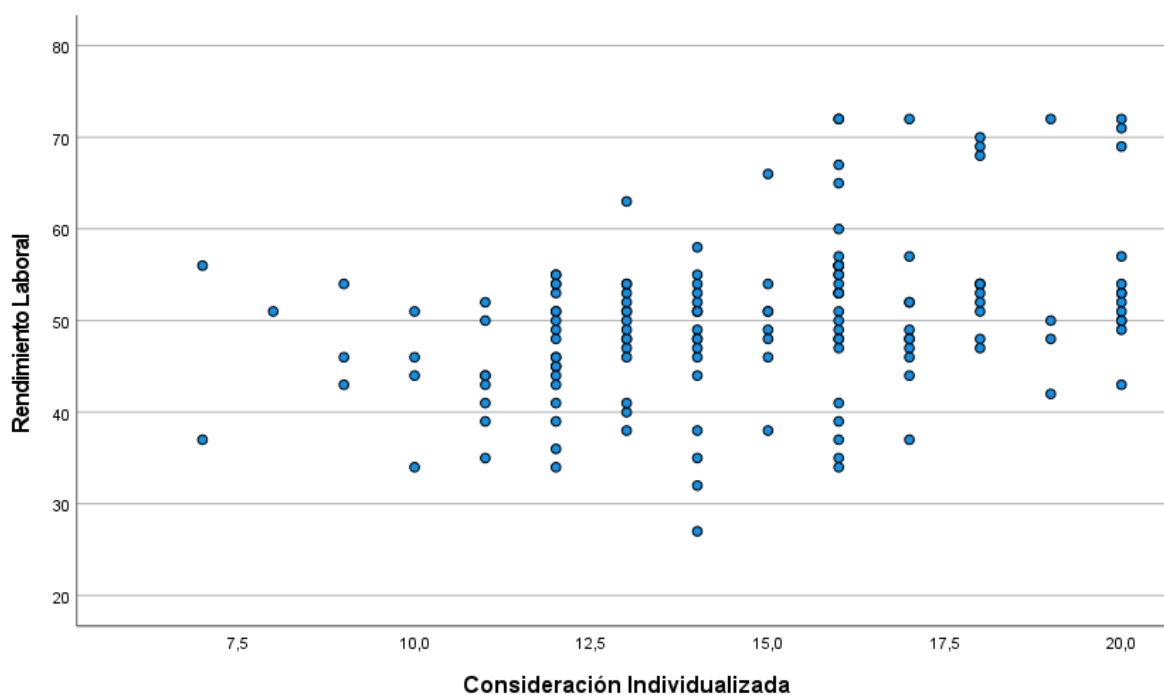
Interpretación:

La Tabla 9 presenta la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia, se reporta un coeficiente de correlación de Spearman de “rho = 0.351” con un valor de significancia $p < 0.001$, en una muestra conformada por 146 enfermeros del servicio de emergencia. Dado que el valor p es menor al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁), concluyéndose que existe una relación significativa entre la consideración

individualizada y el rendimiento laboral. La correlación es de tipo positiva y de magnitud baja, por lo que se infiere que un mayor nivel de consideración individualizada se asocia con un mayor rendimiento laboral en los enfermeros evaluados, sin embargo, dado que el coeficiente de correlación encontrado es bajo, lo antes descrito no se observa en todos los profesionales de enfermería como se observa en la Figura 5; debido a que ambas variables pueden estar afectadas por otra variable que no se ha tomado en cuenta en el análisis.

Figura 5.

Diagrama de dispersión entre la Consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia



4.1.3 Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025. Los resultados obtenidos por medio de

la prueba de correlación de Spearman evidenciaron una relación positiva de magnitud baja ($\rho = 0.302$) y un valor de significancia $p < 0.001$, lo que permitió refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, concluyéndose que se evidencia una relación estadísticamente significativa entre ambas variables en la población evaluada, esto debido a que pueden existir otras variables como el tiempo de servicio, o el nivel educativo que pueden influenciar esta asociación.

En cuanto a la caracterización sociodemográfica de la muestra, se evidenció que de los 146 enfermeros del servicio de emergencia, el 82.2 % ($n=120$) fueron mujeres. En cuanto al tiempo de servicio, en el grupo de 1 a 5 años fueron 58 profesionales que representan el 39.7% mientras que en el grupo de profesionales con 11 a 20 años representaron el 33.6% ($n=49$); y el 8.9% ($n=13$) tuvieron menos de un año, el 10.3% ($n=15$) entre 6 a 10 años y solo el 7.5% ($n=11$) contaba con más de 21 años de servicio. Respecto al nivel educativo, el 82.2 % ($n=120$) contaba con estudios de posgrado, mientras que el 17.8 % ($n=26$) tenía únicamente el grado de licenciatura. En relación con el cargo ocupado, el 100 % de los participantes se desempeñaba como enfermero asistencial.

Estos resultados muestran una población predominantemente femenina, con alta cualificación académica y una importante proporción con experiencia profesional intermedia a avanzada. Estos elementos son relevantes al contextualizar los niveles de liderazgo y rendimiento, ya que estudios como el de Valbuena et al. (2021) en Colombia han asociado directamente la experiencia profesional y el nivel educativo con la aplicación de prácticas de liderazgo transformacional, las cuales inciden positivamente en la cultura organizacional y el rendimiento colectivo (24).

En relación con las dimensiones del rendimiento laboral, se evidenció que los componentes de gestión del estrés (80.1%) y trabajo en equipo (65.8%) se ubicaron predominantemente en un nivel bajo. Este resultado debe interpretarse considerando que los

ítems que conforman dichas dimensiones evalúan comportamientos contraproducentes, tales como quejas frecuentes, énfasis excesivo en aspectos negativos del entorno laboral o dificultades relacionales. En este sentido, un nivel bajo no representa una limitación del rendimiento, sino que evidencia una baja frecuencia de este tipo de conductas, lo cual constituye un hallazgo positivo. Este resultado sugiere que la mayoría del personal evaluado demuestra una adecuada autorregulación emocional y una capacidad funcional para desempeñarse en contextos de alta exigencia, como el servicio de emergencia, donde el control del estrés resulta fundamental para la toma de decisiones clínicas oportunas y seguras.

Asimismo, el predominio del nivel bajo en la dimensión trabajo en equipo y relaciones interpersonales debe ser comprendido como un indicador de baja presencia de conflictos, actitudes negativas o dificultades en la relación entre los integrantes del equipo de enfermería, lo que refleja un entorno laboral funcional, con relaciones interpersonales adecuadas y una dinámica colaborativa que favorece la continuidad y seguridad de la atención. Este hallazgo refuerza la idea de que, pese a la alta presión asistencial característica del servicio de emergencia, el personal mantiene conductas profesionales orientadas a la cooperación y al cumplimiento eficiente de sus funciones.

Respecto al objetivo general del estudio, se encontró una correlación positiva de baja magnitud entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral ($\rho = 0.302$; $p < 0.001$). Este resultado permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, confirmando una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. No obstante, el coeficiente hallado evidencia que el liderazgo transformacional explica solo una proporción limitada del rendimiento, lo cual es consistente con la naturaleza multifactorial del desempeño profesional en contextos hospitalarios de alta demanda. Investigaciones previas han mostrado que factores como la sobrecarga laboral, la insuficiencia de recursos, la infraestructura deficiente, la ausencia de incentivos institucionales, el clima organizacional y el estrés acumulado ejercen

un peso considerable sobre el rendimiento del personal de enfermería tal como indican Mendoza (5) y Yallercco (33). Asimismo, estudios internacionales evidencian que variables como la satisfacción laboral, el equilibrio vida-trabajo, la estructura organizacional y la disponibilidad de apoyos administrativos influyen de manera determinante en el desempeño como indicaron Elhay et al. (23) y Hasan et al. (23). En consecuencia, aun cuando el liderazgo transformacional contribuye favorablemente al rendimiento laboral como también reportó Fajardo (29), quien halló asociaciones significativas en un hospital nacional de Lima, este no constituye el único determinante, sino que actúa como un componente dentro de un entramado más amplio de condiciones laborales y organizacionales. La baja magnitud observada puede explicarse, por tanto, por la coexistencia de estos factores estructurales y psicosociales, que condicionan de manera simultánea la productividad y eficacia del personal de enfermería. Sin embargo, el valor obtenido confirma la importancia de fortalecer este estilo de liderazgo en unidades críticas como emergencia, donde la toma de decisiones rápidas, la cohesión del equipo y la regulación emocional son elementos esenciales para garantizar la calidad de la atención.

En cuanto a la hipótesis específica primera, se encontró una correlación positiva baja entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral ($\rho = 0.197$; $p = 0.017$), lo que permitió refutar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna. Esta dimensión refleja el nivel en el que el líder es percibido como modelo de conducta ética y profesional. Este resultado difiere parcialmente de lo reportado por Fajardo Luna (2023), quien encontró una correlación más fuerte para esta dimensión ($p = 0.002$), y la identificó como una de las más influyentes en el rendimiento laboral (29). La diferencia en la magnitud del coeficiente podría explicarse por el entorno organizacional específico, dado que los servicios de emergencia pueden presentar condiciones de presión que limitan la percepción sostenida de liderazgo idealizado. A nivel internacional, los hallazgos son respaldados por el estudio de Labrague (2024), quien encontró que esta dimensión se asocia directamente con la calidad de atención y con una reducción de

eventos adversos en salas de emergencia (22). Sin embargo, en este estudio se reportó una correlación baja, lo que podría explicarse por diferencias culturales en la percepción del liderazgo, o por la estructura jerárquica del hospital evaluado. El valor significativo del resultado respalda que la influencia del líder como referente moral y profesional impacta en el rendimiento, aunque otros factores contextuales pueden modular su efecto.

En relación con la hipótesis específica segunda, se evidenció una correlación positiva baja entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral ($\rho=0.275$; $p<0.001$), permitiendo rechazar la hipótesis nula. Esta dimensión representa la destreza del líder para transmitir una perspectiva precisa y motivadora del trabajo. Este resultado es coherente con el hallazgo de Fajardo (2023), quien encontró relación significativa entre motivación inspiracional y rendimiento laboral ($p = 0.024$) (29). Asimismo, Hasan et al. (2023) indicaron que esta dimensión está asociada con un mayor compromiso y desempeño en entornos moderadamente estructurados, lo cual coincide con el presente hallazgo (23). Esta relación puede explicarse por la influencia directa que tiene la comunicación de metas y objetivos compartidos en la productividad del personal de salud, especialmente en servicios de emergencia, donde el liderazgo basado en visión y propósito puede mejorar la organización de tareas bajo presión. La baja magnitud del coeficiente sugiere que, si bien la motivación influye en el rendimiento, su efecto puede ser condicionado por factores como el agotamiento laboral, la sobrecarga asistencial o la falta de reconocimiento institucional.

Respecto a la hipótesis específica tercera, los datos confirmaron una correlación positiva de magnitud baja entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral ($\rho = 0.320$; $p < 0.001$), lo que permitió aceptar la hipótesis alterna. Esta dimensión hace alusión a la destreza del líder para estimular la creatividad, el razonamiento crítico y la resolución de conflictos. A diferencia del estudio de Fajardo (2023), donde no se encontró una asociación significativa para esta dimensión ($p = 0.239$) (29), el presente estudio resalta su importancia en

el rendimiento laboral. Esta discrepancia puede estar relacionada con la diferencia en el perfil académico de los participantes. En el contexto de esta investigación, el 70 % de los participantes tenía formación de posgrado, lo que podría aumentar la receptividad ante estrategias de estimulación intelectual y, por tanto, potenciar su impacto en el rendimiento. Además, Mushtaq et al. (2021) demostraron que la instrucción en liderazgo transformacional incrementa significativamente las habilidades de análisis y resolución en enfermeras jefes, lo cual respalda que esta dimensión tiene efectos tangibles sobre el desempeño profesional (25).

Por último, respecto a la hipótesis específica 4, se halló también una correlación positiva de magnitud baja entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral ($\rho=0.351$; $p<0.001$), permitiendo aceptar la hipótesis alterna. Esta dimensión describe el acompañamiento individualizado que ofrece el líder a los miembros del equipo, valorando sus requerimientos y oportunidades. Aunque Fajardo Luna (2023) no encontró significancia para esta dimensión ($p = 0.239$) (29), en este estudio sí se evidenció una asociación clara.

Esta diferencia puede explicarse por las características organizativas del hospital evaluado, ya que la cultura institucional puede influir en la forma en que se percibe la consideración individualizada. El hallazgo está en línea con lo expuesto por Almeida de Moura et al. (2020), quienes pusieron de manifiesto que esta práctica está fuertemente relacionada con la satisfacción laboral en entornos clínicos, especialmente cuando se establece una comunicación efectiva y se promueve el desarrollo profesional (26). Así, la percepción de apoyo individualizado por parte de los líderes puede generar mayor compromiso, reducir el ausentismo y fomentar una actitud proactiva, factores estrechamente ligados al rendimiento. En términos metodológicos, una de las fortalezas del presente estudio fue el uso de instrumentos validados y confiables para medir el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral, así como la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que permitió seleccionar adecuadamente la prueba de Spearman para el análisis de correlación.

Además, el tamaño muestral fue adecuado ($n=143$) y la población estuvo claramente definida.

Sin embargo, entre las limitaciones se reconoce que el diseño correlacional transversal no posibilita establecer vínculos entre más de dos variables ni tampoco vínculos causales, y que el estudio se basó en autoinforme, lo cual puede introducir sesgos de deseabilidad social. Asimismo, al haberse centrado en un solo hospital, los resultados no son generalizables a todos los servicios de emergencia del país. Futuras investigaciones podrían incorporar métodos mixtos o diseños longitudinales que permitan un entendimiento más profundo de las relaciones dinámicas entre las variables analizadas.

En conclusión, el análisis permitió confirmar que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral de los enfermeros del servicio de emergencia. Todas las dimensiones del liderazgo presentaron correlaciones positivas y de magnitud baja. Estos datos refuerzan la relevancia de aplicar estrategias de gestión que estimulen el liderazgo transformacional como medio para perfeccionar el rendimiento de los profesionales de la salud en entornos críticos.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Se concluyó que existió una relación estadísticamente significativa de magnitud baja entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen ($\rho = 0.302$; $p < 0.001$), lo que evidencia que, a medida que se fortalece el liderazgo transformacional, se incrementa el desempeño laboral del equipo de enfermería.

Se evidenció una correlación significativa entre la dimensión influencia idealizada y el rendimiento laboral ($\rho = 0.197$; $p = 0.017$), esto implica que la apreciación del líder como ejemplo a seguir se asocia positivamente con el compromiso y desempeño del personal.

Se halló una relación significativa entre la dimensión motivación inspiracional y el rendimiento laboral ($\rho=0.275$; $p<0.001$), lo cual sugiere que los líderes que inspiran y comunican una visión clara contribuyen al fortalecimiento del rendimiento profesional del personal de enfermería.

Se identificó una correlación significativa entre la dimensión estimulación intelectual y el rendimiento laboral ($\rho=0.320$; $p<0.001$), demostrando que aquellos que lideran fomentan la innovación y la capacidad de análisis crítico favorecen un mejor desempeño laboral en

contextos clínicos.

Se estableció una correlación significativa entre la dimensión consideración individualizada y el rendimiento laboral ($\rho=0.351$; $p<0.001$), lo que indica que el reconocimiento de las necesidades individuales del personal por parte del líder impacta positivamente en su rendimiento.

5.2. Recomendaciones

Fomentar el desarrollo de competencias en liderazgo transformacional en trabajadores de jefatura y coordinación del servicio de emergencia, mediante programas de formación continua orientados a mejorar el rendimiento en el trabajo y la calidad del servicio.

Diseñar estrategias organizacionales que fortalezcan la influencia idealizada, promoviendo líderes con conductas éticas, ejemplares y comprometidas, que sirvan como referentes dentro del equipo de enfermería.

Implementar mecanismos de comunicación interna que refuercen la motivación inspiracional, a través de mensajes motivadores, objetivos compartidos y espacios de reconocimiento que estimulen el compromiso del personal.

Promover espacios de capacitación y reflexión profesional que impulsen la estimulación intelectual, incentivando a los líderes a desafiar constructivamente al personal, delegar responsabilidades y valorar nuevas ideas.

Desarrollar prácticas de gestión del talento humano centradas en la consideración individualizada, mediante el uso de evaluaciones personalizadas, planes de desarrollo profesional individual y acompañamiento emocional que fortalezca el vínculo líder-colaborador.

REFERENCIAS

1. Ministerio de Salud (Perú). Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018–2021. Perú: MINSA; 2021 [citado 10 de febrero de 2025]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
2. Huacachino E, Castillo H. Estilo de liderazgo transformacional y nivel de satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencia de Villa El Salvador, 2018 [Tesis para optar el grado de maestro de gerencia en salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019 [citado 26 de junio de 2025]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/3986>
3. La República. Enfermeras con sobrecarga laboral en los hospitales de Arequipa [Internet]. 2020 [citado 10 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/26/enfermeras-con-sobrecarga-laboral-en-los-hospitales-de-arequipa/>
4. García N. Satisfacción laboral y condiciones de trabajo durante la pandemia por COVID-19 en enfermeras [Internet]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2020 [citado 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16379/1947.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Mendoza E, Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima, Perú. Rev Científica UNTRM Cienc Soc Humanidades [Internet] 2020;3(1):9. Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>
6. Escuela de Organización Industrial. Teoría de liderazgo situacional de Hersey y Blanchard [Internet]. 2014 [citado 10 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/06/02/teoria-de-liderazgo-situacional-dehersey-y-blanchard/>
7. Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Capítulo 1: Características de la Población [Internet]. 2020 [citado 12 de febrero de 2025]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0838/Libro19/cap01.pdf
8. Dirección Regional de Salud Cajamarca. Situación Epidemiológica Región Cajamarca [Internet]. 2022 [citado 13 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://www.dge.gob.pe/portal/docs/tools/teleconferencia/2022/SE052022/03.pdf>
9. Organización Mundial de la Salud. Año Internacional del Personal de Enfermería y de Partería [Internet]. Ginebra: OMS; 2020 [citado 14 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/campaigns/annual-theme/year-of-the-nurse-and-the-midwife-2020>
10. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo - 2020: Resumen de Orientación [Internet]. Ginebra: OMS; 2021 [citado 15 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>

11. Hussain M, Khayat R. The impact of transformational leadership on job satisfaction and organizational commitment among hospital staff: A systematic review. *J Health Manag* [Internet]. 2021 [citado 10 de agosto de 2025];23(4):614-30. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1177/09720634211050463>
12. Fuentes G. Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Servicio Extremeño de Salud durante la pandemia de COVID en España. *Nure Investig* [Internet]. 2020 [citado 10 de agosto de 2025];(107):5. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616808>
13. Diario El País. Dos tercios de las enfermeras han sufrido episodios graves de ansiedad durante la pandemia [Internet]. 2022 [citado 10 de febrero de 2025]. Disponible en: <https://elpais.com/sociedad/2022-02-07/dos-tercios-de-las-enfermeras-han-sufrido-episodios-graves-de-ansiedad-durante-la-pandemia.html>
14. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. 2019 [citado 10 de junio de 2025]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es
15. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. Panorama de la Salud 2021 [Internet]. OECD; 2021 [citado 10 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.oecd.org/health/Panorama-de-la-Salud-2021-OCDE.pdf>
16. Rodríguez J. Liderazgo en la enfermería latinoamericana, una dinámica de cambio permanente. *CuidArte* [Internet]. 2020 [citado 10 de marzo de 2025];9(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018f.pdf>
17. Castilla S. Estilos de liderazgo en el profesional de enfermería [Internet]. [Cartagena de Indias]: Universidad de Cartagena; 2022. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/server/api/core/bitstreams/54d31641-0b1a-4f15-b5fe-63e67b27aeae/content>
18. Valerio Solari E. Liderazgo transformacional y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2022 [Internet]. [Lima, Perú]: Universidad Ricardo Palma; 2022. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/5767>
19. Bautista Quispe EL. Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022 [Internet] [Tesis de Maestría en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería]. [Lima, Perú]: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/595aca79-5e94-47e9-9eae-1e233d4999fe/content>
20. Ministerio de Salud. Diagnóstico de brechas de infraestructura y equipamiento del sector salud [Internet]. 2022 [citado 10 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/Recursos/OTRANS/08Proyectos/2022/diagnosticobrechas-infraestructura-sector-salud-2022.pdf>

21. Gobierno Regional Cajamarca. Diagnóstico de Brechas del servicio de salud en la Región Cajamarca [Internet]. 2017 [citado 10 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://portal.regioncajamarca.gob.pe/sites/default/files/documentos/progrmacionmultianual/Diagn%C3%B3stico%20de%20Brechas%20del%20servicio%20de%20salud%20en%20la%20Regi%C3%B3n%20Cajamarca.pdf>
22. Bracamonte L, González J. Estilo de liderazgo en jefes de servicios de enfermería y su relación en la satisfacción laboral. *Rev Científica Arbitr Fund MenteClara* [Internet]. 2022 [citado 10 de agosto de 2024];7(0). Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/265>
23. AbdELhay ES, Taha SM, El-Sayed MM, Helaly SH, AbdELhay IS. Nurses retention: the impact of transformational leadership, career growth, work well-being, and work-life Balance. *BMC Nurs* [Internet]. 2025 [citado 10 de agosto de 2024];24(1):148. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1186/s12912-025-02762-1>
24. Al-Rjoub S, Alsharawneh A, Alhawajreh MJ, Othman EH. Exploring the impact of transformational and transactional style of leadership on nursing care performance and patient outcomes. *J Healthc Leadersh* [Internet]. 2024;16:557-68. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/JHL.S496266>
25. Labrague LJ. Relationship between transformational leadership, adverse patient events, and nurse-assessed quality of care in emergency units: The mediating role of work satisfaction. *Australas Emerg Care* [Internet]. 2024;27(1):49-56. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.auec.2023.08.001>
26. Hasan AA, Ahmad SZ, Osman A. Transformational leadership and work engagement as mediators in the job performance of healthcare clinic nurses in the UAE. *Leadersh Health Serv* [Internet]. 2023 [citado 10 de septiembre de 2024];36(4):537-61. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/lhs-10-2022-0097>
27. Valbuena L, Ruiz M, Páez A. Nursing leadership, associated sociodemographic and professional factors: The perception of leaders and evaluators. *Aquichan* [Internet]. 2021 [citado 26 de abril de 2024];21(2):1-15. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627>
28. Mushtaq K, Hussain M, Parveen K, Afzal M, Khan S, Gilani SA. Impact of transformational leadership intervention on head nurses working in government hospital. *Pak J Med Health Sci* [Internet]. 2021 [citado 15 de abril de 2025];15(9):2417-21. Disponible en: <https://doi.org/10.53350/pjmhs211592417>
29. Moura AA de, Bernardes A, Balsanelli A, Zanetti ACB. Leadership and job satisfaction in the Mobile Emergency Care Service context. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2020;28:e3325. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/BD6KR7tqRfXbSnkPqsHsb6x/?lang=es>
30. Pajuelo Aguirre YF. Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2022 [Internet]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7549>

31. Rulo Zevallos MA. Estilo de liderazgo y desempeño laboral en enfermeras(os) servicio de emergencia Hospital III Yanahuara EsSalud Arequipa 2021 [Internet]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2023 [citado 26 de abril de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fdeae94d-cfa7-4488-a435-e4204b2b0a1f/content>
32. Fajardo Luna CJ. Liderazgo transformacional y rendimiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2023 [Internet]. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2023 [citado 10 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5873c0bb-9828-45c6-87ee-5a5b57267b98/content>
33. Yallercco Quispe LRY, Umire Huarca Y. Estilo de liderazgo transformacional y satisfacción laboral en enfermeros que laboran en la Micro Red Juliaca del Sector Salud Juliaca, 2020 [Internet]. Universidad Peruana Unión; 2020. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/6f2b7397-82a9-4fca-bfc1-e4a7cf2c65b7>
34. Burns JM. Leadership. Nueva York: Harper & Row; 1978.
35. Bass BM. Leadership and Performance Beyond Expectations. Nueva York: Free Press; 1985.
36. Barling J, Weber T, Kelloway EK. Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *J Appl Psychol.* 1996;81(6):827-32.
37. Dvir T, Eden D, Avolio BJ, Shamir B. Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment. *Acad Manage J* [Internet]. 1 de agosto de 2002 [citado 8 de abril de 2025];45(4):735-44. Disponible en: <https://doi.org/10.5465/3069307>
38. Cárdenas García LM, Vela Higuera AM, Tovar Hernández DC. Liderazgo transformacional en enfermería: Recomendaciones para el Hospital Universitario Nacional de Colombia [Trabajo de especialización]. [Bogotá, Colombia]: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Medicina, Departamento de Salud Pública; 2017.
39. Sánchez H, Cristina M. Modelo de Gestión por Competencias Basado en la Teoría de las Necesidades de David McClelland para Desarrollar la Gestión del Talento. [[Lugar de publicación no identificado]]: [editor no identificado];
40. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
41. Tirado M, Merida F. Liderazgo transformacional en la gestión educativa: una revisión literaria. *Conrado* [Internet]. 2022 [citado 26 de abril de 2024];18(85). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442022000200246&script=sci_arttext&tlng=en
42. Gonzáles A. Liderazgo transformacional en gestión hospitalaria. Una revisión bibliográfica. *Acta Médica Centroam* [Internet]. 2023 [citado 10 de septiembre de 2024];17(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2709-79272023000400819&script=sci_arttext&tlng=en

43. Castro R. Influencia de la comunicación no verbal en el liderazgo transformacional de docentes en instituciones educativas. *Cienc Lat [Internet]*. 2021 [citado 10 de agosto de 2024];5(4):5728. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/720>
44. Salvo S, Cisternas P. Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa. *Rev Electrónica Investig Educ [Internet]*. 2021 [citado 26 de abril de 2024];23. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607-40412021000100001&script=sci_arttext
45. Sánchez C. Relaciones entre el Liderazgo Transformacional del profesor y las experiencias óptimas de adolescentes en Educación Física: una revisión sistemática. *Univ Murcia [Internet]*. 2024 [citado 26 de abril de 2024];24(3):1-18. Disponible en: <https://revistas.um.es/cpd/article/view/623711>
46. Chávez L. Estrategias para la estimulación del pensamiento crítico en estudiantes con discapacidad intelectual. *Rev Innova Educ [Internet]*. 2022 [citado 10 de agosto de 2024];4(1):146-56. Disponible en: <http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/549>
47. Roque D. Materiales didácticos para la estimulación cognitiva de escolares con Discapacidad Intelectual Leve. *EduSol [Internet]*. 2022 [citado 26 de abril de 2024];22(78). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1729-80912022000100125&script=sci_arttext
48. Delgado S. La Influencia del Liderazgo Transformacional, la Consideración Individualizada en la Satisfacción Laboral Docente en una Escuela del Área Sur de Puerto Rico [Internet]. Nova Southeastern University; 2022 [citado 10 de agosto de 2024]. Disponible en: https://nsuworks.nova.edu/fse_etd/508/
49. Davila R, Agüero E. Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022. *Univ Cont [Internet]*. 2023 [citado 10 de agosto de 2024];11(3):81-6. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/3369>
50. Cabezas C, Brito J. La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Univ Laica Vicente Rocafuerte Guayaquil [Internet]*. 2021 [citado 10 de agosto de 2024];63(3):742-61. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
51. Larico E. Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Polo Conoc [Internet]*. 2021 [citado 10 de septiembre de 2024];7(4):356-72. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2097>
52. Pezo E. Compromiso laboral en sector privado a partir de la pandemia por covid-19: una revisión sistemática. *Cienc Lat [Internet]*. 2022 [citado 10 de septiembre de 2024];6(5):3009-29. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3297>

53. Morán N, Armijos M. El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados. Univ ECOTEC [Internet]. 2022 [citado 10 de septiembre de 2024];9(1):1-10. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635115>
54. Ruiz C, Gozalo M. Intervención online basada en mindfulness para la gestión del estrés en alumnado universitario. INFAD Int J Dev Educ Psychol [Internet]. 2024 [citado 26 de abril de 2024];1(1). Disponible en: <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAE/arte/view/2649>
55. Paravic T, Lagos M. Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. Cienc Enferm [Internet]. 2021 [citado 10 de septiembre de 2024];27. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532021000100402&script=sci_arttext&tlng=en
56. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M del P. Metodología de la investigación. 6ta ed. Mexico D.F.: McGraw Hill; 2014.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025?</p>	<p>GENERAL - Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros.</p>	<p>GENERAL H₁: Existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. H₀: No existe relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.</p>	<p>Variable: Liderazgo transformacional. Variable: Rendimiento laboral.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Correlacional. Diseño: No experimental, transversal. Técnica de recolección: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.</p>
<p>ESPECÍFICOS - ¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025? - ¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025? - ¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025? - ¿Cuál es la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025?</p>	<p>ESPECÍFICOS - Determinar la relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros. - Determinar la relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros. - Determinar la relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros. - Determinar la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros.</p>	<p>ESPECÍFICOS Hipótesis específica 1: H₁: Existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. H₀: No existe relación entre la influencia idealizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. Hipótesis específica 2: H₁: Existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. H₀: No existe relación entre la motivación inspiracional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. Hipótesis específica 3: H₁: Existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. H₀: No existe relación entre la estimulación intelectual y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. Hipótesis específica 4: H₁: Existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia. H₀: No existe relación entre la consideración individualizada y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.</p>	<p>Indicadores de la Variable (Liderazgo Transformacional): - Influencia idealizada - Motivación inspiradora - Estimulación intelectual - Consideración individualizada Indicadores de la Variable (Rendimiento Laboral): - Compromiso laboral - Gestión del estrés - Trabajo en equipo</p>	<p>Población: 229 enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. Muestra: 143 enfermeros. Muestreo: probabilístico aleatorio simple. Análisis de Datos: Pruebas estadísticas de correlación y análisis descriptivo.</p>

Anexo 2: Instrumentos

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN, 2025

INSTRUMENTO 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Bass y Avolio 1994 adaptado por Barra (2017), hacia el sector salud.

ITEMS: 21

Escala de medición: ordinal. Cuestionario tipo Likert en donde:

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

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan diferentes aspectos de las actividades de su jefe de establecimiento. Use la siguiente escala de puntuación y marque con una "X" la alternativa de su elección.

Antes de responder, por favor complete la siguiente información:

- Edad: _____
- Género: Masculino () Femenino ()
- Nivel de educación alcanzado: _____
- Cargo que ocupa actualmente: _____
- Tiempo de servicio en el Hospital Guillermo Almenara (en años): _____

ITEM	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA O CARISMA						
1	Es un profesional competente con valores y principios					
2	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella					
3	Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar					
4	Demuestra sentido de autoridad y confianza					
5	Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma					
6	Va más allá de sus intereses por el bien del grupo					
7	Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber					
8	Enfatiza en la importancia de una misión en común					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL						

9	Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos					
10	Demuestra entusiasmo en el trabajo					
11	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas					
12	Construye una visión optimista hacia el futuro					
13	Incita a trabajar en equipo					
DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL						
14	Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas					
15	Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente					
17	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones					
DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA						
18	Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo					
19	Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades					
20	Considera que tengo necesidades diferentes a los demás					
21	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo					

INSTRUMENTO 2: RENDIMIENTO LABORAL

Cuestionario tipo Likert - Basado en Koopmans, Bernaards Hildebrandt, De Vet, y Van der Beek (2013).

Estimado(a) profesional de enfermería, el presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información relevante sobre su rendimiento laboral. Le pedimos responder con total sinceridad, ya que sus respuestas serán fundamentales para el desarrollo de la investigación.

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones relacionadas con su desempeño en el servicio de emergencia. Le solicitamos que indique con qué frecuencia se presentan dichas situaciones en su entorno laboral, utilizando la siguiente escala:

- Nunca = 0
- Raras veces = 1
- Algunas veces = 2
- A menudo = 3
- Siempre = 4

Instrucciones: Seleccione la opción que mejor represente su experiencia marcando con una (X) la casilla correspondiente. Por favor, seleccione solo una respuesta por afirmación.

ITEM	DESCRIPCIÓN	0	1	2	3	4
1	Me las arreglé para planificar mi trabajo, así que lo terminé a tiempo.					
2	Tuve en cuenta el resultado del trabajo que necesitaba archivar.					
3	Fui capaz de establecer prioridades.					
4	Fui capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
5	He gestionado bien mi tiempo.					
6	Por iniciativa propia, empecé una nueva tarea cuando se terminaron las anteriores.					
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles.					
8	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo.					
9	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.					
10	He aportado soluciones creativas a nuevos problemas.					
11	Asumí responsabilidades adicionales.					
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas.					
14	Me quejé de cuestiones laborales menores en el trabajo.					

15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran.					
16	Me centré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de en los aspectos positivos.					
17	Hablé con los compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 3: Validez del instrumento.

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN,
2025**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Es un profesional competente con valores y principios	✓		✓		✓		
2	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar	✓		✓		✓		
4	Demuestra sentido de autoridad y confianza	✓		✓		✓		
5	Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	✓		✓		✓		
6	Va más allá de sus intereses por el bien del grupo	✓		✓		✓		
7	Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber	✓		✓		✓		
8	Enfatiza en la importancia de una misión en común	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
9	Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		
10	Demuestra entusiasmo en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas	✓		✓		✓		
12	Construye una visión optimista hacia el futuro	✓		✓		✓		

13	Incita a trabajar en equipo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas	✓		✓		✓		
15	Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	✓		✓		✓		
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente	✓		✓		✓		
17	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
19	Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades	✓		✓		✓		
20	Considera que tengo necesidades diferentes a los demás	✓		✓		✓		
21	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	✓		✓		✓		

	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
	DESCRIPCIÓN	✓		✓		✓		
1	Me las arreglé para planificar mi trabajo, así que lo terminé a tiempo.	✓		✓		✓		
2	Tuve en cuenta resultado del trabajo que necesitaba archivar.	✓		✓		✓		
3	Fui capaz de establecer prioridades.	✓		✓		✓		
4	Fui capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
5	He gestionado bien mi tiempo.	✓		✓		✓		

6	Por iniciativa propia, empecé una nueva tarea cuando se terminaron las anteriores.	✓		✓		✓	
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	✓		✓		✓	
8	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓	
9	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.	✓		✓		✓	
10	He aportado soluciones creativas a nuevos problemas.	✓		✓		✓	
11	Asumí responsabilidades adicionales.	✓		✓		✓	
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo.	✓		✓		✓	
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas.	✓		✓		✓	
14	Me quejé de cuestiones laborales menores en el trabajo.	✓		✓		✓	
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran.	✓		✓		✓	
16	Me centré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	✓		✓		✓	
17	Hablé con los compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si x esta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FUCUBES DAVID LUCAS JAMENGI

DNI: 10861445

Especialidad del validador: MO. DOENCIA UNIVERSITARIA.

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

...05...de...04...del 20.25



Firma del Experto Informante.

Lic. DAVID LUCAS JAUREGUI
CEP. 036829 REE. 13938
Serv. Enf. N° 21-Cuid. EMERG.-HNGAI
EsSalud

13	Incita a trabajar en equipo	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No
14	Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas	✓		✓		✓	
15	Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	✓		✓		✓	
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente	✓		✓		✓	
17	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No
18	Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo	✓		✓		✓	
19	Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades	✓		✓		✓	
20	Considera que tengo necesidades diferentes a los demás	✓		✓		✓	
21	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	✓		✓		✓	

	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
	DESCRIPCIÓN	✓		✓		✓	
1	Me las arreglé para planificar mi trabajo, así que lo terminé a tiempo.	✓		✓		✓	
2	Tuve en cuenta resultado del trabajo que necesitaba archivar.	✓		✓		✓	
3	Fui capaz de establecer prioridades.	✓		✓		✓	
4	Fui capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	✓		✓		✓	
5	He gestionado bien mi tiempo.	✓		✓		✓	

6	Por iniciativa propia, empecé una nueva tarea cuando se terminaron las anteriores.	✓		✓		✓	
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	✓		✓		✓	
8	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓	
9	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.	✓		✓		✓	
10	He aportado soluciones creativas a nuevos problemas.	✓		✓		✓	
11	Asumí responsabilidades adicionales.	✓		✓		✓	
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo.	✓		✓		✓	
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas.	✓		✓		✓	
14	Me quejé de cuestiones laborales menores en el trabajo.	✓		✓		✓	
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran.	✓		✓		✓	
16	Me centré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	✓		✓		✓	
17	Hablé con los compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	

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: Mg. Anny Ruelas Elías

DNI: 72738685

Especialidad del validador: Mg. Docencia Alvarado Garcia

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

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

³**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

6 de 4 del 2025


LIC. ANNY RUELAS ELÍAS
CEP. 81675, REE. 022693
CORRENTIN 21-Cuid. EMERG.-HNGAI
EsSalud

Firma del Experto Informante.

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN,
2025**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Es un profesional competente con valores y principios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Demuestra sentido de autoridad y confianza	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Va más allá de sus intereses por el bien del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Enfatiza en la importancia de una misión en común	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
9	Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Demuestra entusiasmo en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Construye una visión optimista hacia el futuro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

13	Incita a trabajar en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Considera que tengo necesidades diferentes a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
21	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
	DESCRIPCIÓN							
1	Me las arreglé para planificar mi trabajo, así que lo terminé a tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Tuve en cuenta resultado del trabajo que necesitaba archivar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Fui capaz de establecer prioridades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Fui capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	He gestionado bien mi tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

6	Por iniciativa propia, empecé una nueva tarea cuando se terminaron las anteriores.	X		X		X	
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	X		X		X	
8	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo.	X		X		X	
9	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.	X		X		X	
10	He aportado soluciones creativas a nuevos problemas.	X		X		X	
11	Asumí responsabilidades adicionales.	X		X		X	
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X	
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas.	X		X		X	
14	Me quejé de cuestiones laborales menores en el trabajo.	X		X		X	
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran.	X		X		X	
16	Me centré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	X		X		X	
17	Hablé con los compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X	
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Lgo. Martiney Fixerros, Reynaldo Foliano

DNI:

44194180

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN,
2025**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Es un profesional competente con valores y principios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Demuestra sentido de autoridad y confianza	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Va más allá de sus intereses por el bien del grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Enfatiza en la importancia de una misión en común	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
9	Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Demuestra entusiasmo en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Construye una visión optimista hacia el futuro	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

13	Incita a trabajar en equipo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No
14	Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Promueve la autocrítica para hacer el trabajo más eficiente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No
18	Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Considera que tengo necesidades diferentes a los demás	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

	VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No
	DESCRIPCIÓN	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
1	Me las arreglé para planificar mi trabajo, así que lo terminé a tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
2	Tuve en cuenta resultado del trabajo que necesitaba archivar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
3	Fui capaz de establecer prioridades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
4	Fui capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
5	He gestionado bien mi tiempo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

6	Por iniciativa propia, empecé una nueva tarea cuando se terminaron las anteriores.	X		X		X	
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	X		X		X	
8	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo.	X		X		X	
9	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.	X		X		X	
10	He aportado soluciones creativas a nuevos problemas.	X		X		X	
11	Asumí responsabilidades adicionales.	X		X		X	
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo.	X		X		X	
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas.	X		X		X	
14	Me quejé de cuestiones laborales menores en el trabajo.	X		X		X	
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran.	X		X		X	
16	Me centré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	X		X		X	
17	Hablé con los compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X	
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JULIO MANUEL CABELO COPER

DNI: 40251269

Especialidad del validador: DR. CIENCIAS DE LA EDUCACION / ESP. LENGUAJE Y DESARROLLO

07 de 04 del 2025

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

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


Firma del Experto Informante.

JULIO CABELLO LOPEZ
Lic. en Enfermería
C.E.P. 37460
HOSP. BASE ALMENARA RA
ALMENARA

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN,
2025**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Es un profesional competente con valores y principios	✓		✓		✓		
2	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar	✓		✓		✓		
4	Demuestra sentido de autoridad y confianza	✓		✓		✓		
5	Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	✓		✓		✓		
6	Va más allá de sus intereses por el bien del grupo	✓		✓		✓		
7	Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber	✓		✓		✓		
8	Enfatiza en la importancia de una misión en común	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
9	Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		
10	Demuestra entusiasmo en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas	✓		✓		✓		
12	Construye una visión optimista hacia el futuro	✓		✓		✓		

6	Por iniciativa propia, empecé una nueva tarea cuando se terminaron las anteriores.	✓		✓		✓	
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	✓		✓		✓	
8	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓	
9	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.	✓		✓		✓	
10	He aportado soluciones creativas a nuevos problemas.	✓		✓		✓	
11	Asumí responsabilidades adicionales.	✓		✓		✓	
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo.	✓		✓		✓	
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas.	✓		✓		✓	
14	Me quejé de cuestiones laborales menores en el trabajo.	✓		✓		✓	
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran.	✓		✓		✓	
16	Me centré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	✓		✓		✓	
17	Hablé con los compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	

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:

Pojin Rivera Jesus Raul

DNI: *40635438*

Especialidad del validador: *Maestría en Investigación, Mención: Docencia Superior e Investigación*

03 de *Abril* del 20*25*

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

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

³**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


Rojas Rivera
CATEDRÁTICO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL

Firma del Experto Informante.

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL EN
ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL
HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN,
2025**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL								
DIMENSIÓN 1: INFLUENCIA IDEALIZADA								
1	Es un profesional competente con valores y principios	✓		✓		✓		
2	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella	✓		✓		✓		
3	Se ha ganado mi respeto por la forma de actuar	✓		✓		✓		
4	Demuestra sentido de autoridad y confianza	✓		✓		✓		
5	Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma	✓		✓		✓		
6	Va más allá de sus intereses por el bien del grupo	✓		✓		✓		
7	Se interesa por enfatizar la importancia del sentido del deber	✓		✓		✓		
8	Enfatiza en la importancia de una misión en común	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL								
9	Motiva a los trabajadores para el logro de sus objetivos	✓		✓		✓		
10	Demuestra entusiasmo en el trabajo	✓		✓		✓		
11	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas establecidas	✓		✓		✓		
12	Construye una visión optimista hacia el futuro	✓		✓		✓		

13	Incita a trabajar en equipo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Promueve ideas creativas e innovadoras para la solución de problemas	✓		✓		✓		
15	Considera varias perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	✓		✓		✓		
16	Promueve la autocritica para hacer el trabajo más eficiente	✓		✓		✓		
17	Estimula para que el trabajador exprese ideas y opiniones	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dedica tiempo para enseñar y orientar a su equipo de trabajo	✓		✓		✓		
19	Ayuda a mejorar mis capacidades y habilidades	✓		✓		✓		
20	Considera que tengo necesidades diferentes a los demás	✓		✓		✓		
21	Me trata como personal individual más que como miembro de un grupo	✓		✓		✓		

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No	
DESCRIPCIÓN								
1	Me las arreglé para planificar mi trabajo, así que lo terminé a tiempo.	✓		✓		✓		
2	Tuve en cuenta resultado del trabajo que necesitaba archivar. *	✓		✓		✓		
3	Fui capaz de establecer prioridades.	✓		✓		✓		
4	Fui capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	✓		✓		✓		
5	He gestionado bien mi tiempo.	✓		✓		✓		

6	Por iniciativa propia, empecé una nueva tarea cuando se terminaron las anteriores.	✓		✓		✓	
7	Acepté tareas desafiantes cuando estaban disponibles.	✓		✓		✓	
8	Me esforcé por mantener actualizados mis conocimientos relacionados con el trabajo.	✓		✓		✓	
9	Me esforcé por mantener actualizadas mis habilidades laborales.	✓		✓		✓	
10	He aportado soluciones creativas a nuevos problemas.	✓		✓		✓	
11	Asumí responsabilidades adicionales.	✓		✓		✓	
12	Busqué continuamente nuevos retos en mi trabajo.	✓		✓		✓	
13	Participé activamente en reuniones y/o consultas.	✓		✓		✓	
14	Me quejé de cuestiones laborales menores en el trabajo.	✓		✓		✓	
15	Hice que los problemas en el trabajo fueran más grandes de lo que eran.	✓		✓		✓	
16	Me centré en los aspectos negativos de la situación en el trabajo en lugar de en los aspectos positivos.	✓		✓		✓	
17	Hablé con los compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	
18	Hablé con personas ajenas a la organización sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Elizabeth Maccha Valle

DNI: 20114637

Especialidad del validador: *Maestría en Gestión de Salud.*

..... *08* de *04* del 20*25*

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

.....
Lic. Enf. Elizabeth P. Maccha Valle
CEP: 37355 RNE. 4627
Hosp. Nac. Guillermo Almenara I.
EsSalud

VARIABLE 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Ítem	PERTINENCIA						Escala mínima (l)	Escala máxima (c)	V de Aiken (resultado)
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6			
Ítem 1	5	4	4	5	5	4	1	5	0.875
Ítem 2	5	5	4	4	4	5	1	5	0.875
Ítem 3	4	3	4	5	4	4	1	5	0.75
Ítem 4	5	5	5	5	5	5	1	5	1
Ítem 5	5	4	4	4	4	5	1	5	0.833
Ítem 6	3	4	4	4	4	4	1	5	0.708
Ítem 7	4	5	5	5	5	4	1	5	0.917
Ítem 8	4	4	5	4	4	5	1	5	0.833
Ítem 9	5	5	4	5	5	5	1	5	0.958
Ítem 10	4	4	4	5	5	5	1	5	0.875
Ítem 11	5	5	5	5	5	3	1	5	0.917
Ítem 12	5	4	4	5	3	5	1	5	0.833
Ítem 13	5	5	3	5	5	4	1	5	0.875
Ítem 14	4	5	4	5	5	4	1	5	0.875
Ítem 15	5	5	4	3	4	4	1	5	0.792
Ítem 16	5	5	4	5	5	5	1	5	0.958
Ítem 17	4	4	4	4	5	5	1	5	0.833
Ítem 18	4	4	4	5	5	5	1	5	0.875
Ítem 19	5	4	4	4	4	5	1	5	0.833
Ítem 20	4	5	5	5	3	5	1	5	0.875
Ítem 21	5	4	4	5	5	5	1	5	0.917
								PROM	0.867

	RELEVANCIA								
Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Escala mínima (l)	Escala máxima (c)	V de Aiken (resultado)
Ítem 1	4	5	5	4	5	4	1	5	0.875
Ítem 2	5	5	5	3	4	4	1	5	0.833
Ítem 3	4	5	3	4	5	5	1	5	0.833
Ítem 4	4	5	5	3	5	5	1	5	0.875
Ítem 5	4	5	4	4	5	4	1	5	0.833
Ítem 6	5	5	5	4	4	5	1	5	0.917
Ítem 7	5	3	5	5	4	5	1	5	0.875
Ítem 8	5	5	5	3	5	5	1	5	0.917
Ítem 9	5	4	3	4	4	4	1	5	0.75
Ítem 10	5	4	4	5	4	5	1	5	0.875
Ítem 11	3	5	5	5	4	5	1	5	0.875
Ítem 12	4	5	3	5	3	5	1	5	0.792
Ítem 13	4	4	5	3	5	5	1	5	0.833
Ítem 14	5	5	4	5	5	3	1	5	0.875
Ítem 15	5	5	4	5	4	4	1	5	0.875
Ítem 16	4	4	5	4	4	5	1	5	0.833
Ítem 17	4	5	5	3	4	5	1	5	0.833
Ítem 18	4	3	4	3	4	5	1	5	0.708
Ítem 19	5	3	4	5	5	5	1	5	0.875
Ítem 20	3	4	5	4	3	4	1	5	0.708
Ítem 21	5	4	5	5	4	4	1	5	0.875
								PROM	0.841190476

	CLARIDAD								
Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Escala mínima (l)	Escala máxima (c)	V de Aiken (resultado)
Ítem 1	5	4	4	5	5	5	1	5	0.917
Ítem 2	3	4	5	3	5	4	1	5	0.75
Ítem 3	4	4	4	4	4	5	1	5	0.792
Ítem 4	4	4	3	4	5	4	1	5	0.75
Ítem 5	5	4	5	3	5	3	1	5	0.792
Ítem 6	4	5	3	5	5	5	1	5	0.875
Ítem 7	5	5	4	5	4	5	1	5	0.917
Ítem 8	4	5	5	5	4	5	1	5	0.917
Ítem 9	3	5	3	3	4	5	1	5	0.708
Ítem 10	4	5	5	4	5	5	1	5	0.917
Ítem 11	4	4	4	5	5	5	1	5	0.875
Ítem 12	5	5	3	4	5	4	1	5	0.833
Ítem 13	3	4	4	5	3	5	1	5	0.75
Ítem 14	5	5	5	5	4	4	1	5	0.917
Ítem 15	4	5	4	4	5	5	1	5	0.875
Ítem 16	4	5	4	4	4	4	1	5	0.792
Ítem 17	5	5	5	5	4	4	1	5	0.917
Ítem 18	4	4	4	3	5	4	1	5	0.75
Ítem 19	5	4	5	4	4	5	1	5	0.875
Ítem 20	5	4	5	5	5	5	1	5	0.958
Ítem 21	4	5	5	4	5	4	1	5	0.875
								PROM	0.845333333

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL

Ítem	PERTINENCIA								
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Escala mínima (l)	Escala máxima (c)	V de Aiken (resultado)
Ítem 1	4	2	3	4	4	4	0	4	1.167
Ítem 2	4	2	3	4	4	1	0	4	1
Ítem 3	1	3	4	3	2	3	0	4	0.889
Ítem 4	2	3	2	4	3	2	0	4	0.889
Ítem 5	4	3	4	1	4	3	0	4	1.056
Ítem 6	3	1	1	3	4	4	0	4	0.889
Ítem 7	3	4	2	2	3	4	0	4	1
Ítem 8	3	2	4	4	3	4	0	4	1.111
Ítem 9	4	3	4	3	2	1	0	4	0.944
Ítem 10	2	2	3	2	4	2	0	4	0.833
Ítem 11	4	3	3	3	4	2	0	4	1.056
Ítem 12	1	4	4	2	3	2	0	4	0.889
Ítem 13	1	4	3	4	4	2	0	4	1
Ítem 14	1	1	4	4	3	3	0	4	0.889
Ítem 15	3	4	4	2	4	2	0	4	1.056
Ítem 16	2	4	2	4	3	2	0	4	0.944
Ítem 17	4	1	4	1	4	2	0	4	0.889
Ítem 18	1	4	4	4	1	2	0	4	0.889
								PROM	0.966

	RELEVANCIA								
Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Escala mínima (l)	Escala máxima (c)	V de Aiken (resultado)
Ítem 1	3	2	4	2	4	4	0	4	0.989
Ítem 2	4	2	1	4	4	4	0	4	0.989
Ítem 3	3	4	2	3	4	2	0	4	1
Ítem 4	4	3	3	3	4	3	0	4	0.989
Ítem 5	4	4	4	3	3	3	0	4	0.989
Ítem 6	3	4	3	3	4	3	0	4	0.989
Ítem 7	4	1	2	3	2	2	0	4	0.778
Ítem 8	4	3	1	4	4	1	0	4	0.944
Ítem 9	4	3	2	3	4	4	0	4	0.989
Ítem 10	2	3	3	4	3	4	0	4	1.056
Ítem 11	4	1	3	4	3	2	0	4	0.944
Ítem 12	3	4	2	4	2	3	0	4	1
Ítem 13	3	2	4	1	4	3	0	4	0.944
Ítem 14	4	3	1	2	4	3	0	4	0.944
Ítem 15	3	3	2	4	3	4	0	4	0.989
Ítem 16	4	4	4	4	4	4	0	4	1.333
Ítem 17	4	4	4	4	1	3	0	4	0.989
Ítem 18	4	2	3	3	3	2	0	4	0.944
								PROM	0.989

	CLARIDAD								
Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Escala mínima (l)	Escala máxima (c)	V de Aiken (resultado)
Ítem 1	3	3	4	3	1	1	0	4	0.833
Ítem 2	4	4	4	4	3	4	0	4	0.996
Ítem 3	3	2	3	2	4	2	0	4	0.889
Ítem 4	3	4	1	2	2	4	0	4	0.889
Ítem 5	4	2	4	4	3	4	0	4	0.996
Ítem 6	4	3	4	4	3	2	0	4	0.996
Ítem 7	3	2	3	4	3	4	0	4	0.996
Ítem 8	3	4	4	2	1	4	0	4	1
Ítem 9	4	4	1	2	4	4	0	4	0.996
Ítem 10	3	3	2	2	2	4	0	4	0.889
Ítem 11	4	2	2	4	4	4	0	4	0.996
Ítem 12	2	4	2	3	3	4	0	4	1
Ítem 13	4	3	3	4	2	1	0	4	0.944
Ítem 14	4	3	3	3	4	3	0	4	0.996
Ítem 15	4	3	4	1	3	3	0	4	1
Ítem 16	2	4	4	3	1	2	0	4	0.889
Ítem 17	2	3	3	4	3	4	0	4	0.996
Ítem 18	4	2	4	4	4	2	0	4	0.954
								PROM:	0.959

Anexo 4: confiabilidad del instrumento

CUESTIONARIO 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	5
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
10	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3
18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
21	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4
23	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	2	1
24	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2
25	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	2	2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
27	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
29	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3
30	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
31	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	96,8
	Excluido ^a	1	3,2
	Total	31	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	21

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual permite determinar el grado de consistencia interna entre los ítems que lo componen. El análisis arrojó un valor de $\alpha = 0.966$ para un total de 21 ítems, lo cual indica un nivel de confiabilidad excelente, según los estándares establecidos en la literatura metodológica.

CUESTIONARIO 2: RENDIMIENTO LABORAL

1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1
3	1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	0	0	1	2
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	1	1
5	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	0	0	0	2	1
6	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
7	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	3	1
8	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	0	0	2	0
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	0	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	1	2	1
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	0	0	0	1	0
13	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	1
14	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	2	1	0	0	0	0
15	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	0	0	0	0
16	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	2	0	0	1	2
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	0	0	0
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	2	0
19	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	0	0	0	2	0
20	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	1	0	0	0	0
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	2	2
22	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	0	0	0	1	0
23	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	0	0	0	0
24	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	2	1	0	0	2	1
25	3	2	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	1	0	0	1	0
26	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	0	1	3	1
27	3	3	4	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	0	0	0	0
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0	0	0	0	0
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	0	0	1	0
30	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	0	3	1	1
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	1	2	2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	96,8
	Excluido ^a	1	3,2
	Total	31	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	18

Con el propósito de evaluar la confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna de los ítems. El análisis realizado arrojó un valor de $\alpha = 0.850$ para un total de 18 ítems, lo que indica un nivel de confiabilidad alto o muy bueno, de acuerdo con los criterios metodológicos aceptados.

Anexo 5: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 23 de mayo de 2025

Investigador(a)
Cristhian Alexander Mogollón Jiménez
Exp. N°: 0709-2025

De mi consideración:

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

- Protocolo titulado: "Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025" con fecha 06/05/2025.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) **Cristhian Alexander Mogollón Jiménez**

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. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. 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.
4. La constancia de aprobación por el **CIEIC** no garantiza la aceptación por parte de las instituciones donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

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

Atentamente,



Mg. Angélica Karina Minaya Galarreta
Presidenta
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Título de proyecto de investigación : “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025”

Investigadores : Mogollón Jiménez Cristhian Alexander

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

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025”. 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 la relación existente entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en los enfermeros del servicio de emergencia.

Duración del estudio (meses): 06 meses

N° esperado de participantes: 143

Criterios de Inclusión: Profesionales de Enfermería de ambos sexos, de los diferentes regímenes laborales (276, 728, CAS y Terceros) que acepten participar voluntariamente, dando su consentimiento informado previo al llenado del cuestionario digital Google Form.

Criterios de Exclusión: Profesionales de Enfermería que no se encuentren en labores por motivos de descanso médico prolongado, licencia por maternidad y/o vacaciones al momento de ejecutar el cuestionario; además de enfermeros que realizan función administrativa o de coordinación o laborando bajo la modalidad de resindentado de enfermería.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- El llenado de la encuesta puede demorar de 10 a 15 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 al obtener conocimiento de resultados actuales de la existencia de relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral en su área laboral.

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 Mogollón Jiménez Crithian Alexander al celular 999970107 o al correo electrónico *crithianalexandermogollonjime@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

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)

Nombre participante:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____ (Firma)

Nombre investigador:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CARTA N° 002662-GRPA-RPA-ESSALUD-2025

La Victoria, 05 de Agosto del 2025

Investigador Principal:
CRISTHIAN ALEXANDER MOGOLLON JIMÉNEZ
Presente. -

Asunto: Autorización de proyecto de investigación observacional.

Expediente: 0175520250002959.

De mi consideración:

Mediante la presente, me dirijo a usted en atención al documento del asunto, mediante el cual solicita autorización para desarrollar el proyecto de investigación titulado "**Liderazgo transformacional y rendimiento laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2025**".

Se informa que dicho estudio se llevará a cabo en el Departamento de Enfermería, Servicio de Enfermería N° 21 - Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, habiéndose otorgado el visto bueno para su ejecución.

Al respecto, y habiendo sido el mencionado proyecto de investigación evaluado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, el cual vela por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, incluidas las Buenas Prácticas Clínicas, los principios de protección de los sujetos de investigación contenidos en la Declaración de Helsinki, así como lo establecido en la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019, "Directiva que regula el desarrollo de la investigación en salud", y habiéndose presentado la documentación requerida, incluido el documento de aprobación del comité correspondiente y el proyecto de investigación observacional, esta Gerencia **autoriza la realización del protocolo de investigación observacional antes mencionado.**

Sin otro particular, quedo de usted.

Muy atentamente,

Firmado digitalmente por
GUILLERMO JESUS MARTIN BARRIOS FLORES
GERENCIA DE LA RED PRESTACIONAL ALMENARA
ESSALUD



Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Seguro Social de Salud, aplicando la disposición por el Art. 23 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2013-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://gpiwides.essalud.gob.pe/validadardocumental> e ingresando la siguiente clave: 8ERACVD.

www.gob.pe/essalud | Jr. Domingo Cueto N.° 120
Jirón María
Urre II - Perú
Tel.: 261 - 8000 / 261 - 7800






18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 15% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet		
	repositorio.uwiener.edu.pe	3%	
2	Trabajos entregados		
	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-31	2%	
3	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2025-09-01	1%	
4	Internet		
	hdl.handle.net	1%	
5	Trabajos entregados		
	uwiener on 2023-12-13	1%	
6	Trabajos entregados		
	Foundation University, Islamabad on 2025-11-20	1%	
7	Trabajos entregados		
	Universidad Wiener on 2026-01-30	<1%	
8	Internet		
	repositorio.upch.edu.pe	<1%	
9	Internet		
	repositorio.ucv.edu.pe	<1%	
10	Trabajos entregados		
	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-31	<1%	
11	Internet		
	repositorio.unamad.edu.pe	<1%	