



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de  
COVID-19 en los servicios de emergencias de los hospitales  
Nacionales, Lima – Perú 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Enfermería

**AUTORAS:**

Aponte Rodriguez, Alysson Paola ([orcid.org/0000-0002-0066-9762](https://orcid.org/0000-0002-0066-9762))

Mendieta Lecaros, Yajahira Milagros ([orcid.org/0000-0003-4555-8676](https://orcid.org/0000-0003-4555-8676))

**ASESORA:**

Mgtr. Rodriguez Rojas, Blanca Lucia ([orcid.org/0000-0003-2580-6054](https://orcid.org/0000-0003-2580-6054))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

La presente Tesis está dedicada en primer lugar a Dios por permitirnos seguir nuestras metas, así como a nuestra asesora por su presencia y dedicación, también a nuestros padres por brindarnos la oportunidad de cursar una carrera y por último a todos los que hicieron posible que se realizará esta investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios por ser siempre la luz que nos guía, también agradecer a nuestras maestras Mgtr. Becerra Medina, Lucy Tani y Mgtr. Blanca Rodríguez Rojas, por brindarnos todos sus conocimientos y aceptar ser nuestras guías, porque sin su apoyo no habría sido posible realizar el presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III.METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.1.1. Tipo de investigación	19
3.1.2. Diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población y muestreo	20
3.3.1. Población	20
3.3.2. Muestreo	20
3.3.3. Unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos Éticos	22
IV.RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI.CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	35
ANEXOS	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Liderazgo transformacional en enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.	23
Tabla 2: El liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.	24
Tabla 3: El liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.	24
Tabla 4: El liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada atribuida en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.	25
Tabla 5: El liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.	26
Tabla 6: El liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.	26

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

- GRÁFICO 1: Nivel de liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022. 57
- GRÁFICO 2: Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022. 57
- GRÁFICO 3: Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022. 58
- GRÁFICO 4: Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada atribuida en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022. 58
- GRÁFICO 5: Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022. 59
- GRÁFICO 6: Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022. 59

## RESUMEN

En la actualidad el liderazgo transformacional en tiempos de pandemia es parte de un nuevo cambio positivo en enfermería que trabaja con el equipo para proteger la salud. El hecho impactante que dejó el COVID-19 en el sector salud permitió a los enfermeros aplicar estrategias ante situaciones difíciles. Siendo así que el **OBJETIVO GENERAL:** Es determinar el nivel del liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022. En la **METODOLOGÍA:** El trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo, de diseño no experimental, transversal. Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado. Como **RESULTADOS:** En el liderazgo transformacional en enfermería se observa que el 37,5%, tienen un nivel alto de liderazgo transformacional, el 61,3% un nivel medio y el 1,3% un nivel bajo. Teniendo como **CONCLUSIÓN:** Se determinó un nivel medio en el Liderazgo transformacional en enfermería. Por ello, las prácticas de liderazgo transformacional tienen que continuar mejorando para poder enfrentar nuevas dificultades y retos en el campo de la salud.

**PALABRAS CLAVE:** Liderazgo transformacional, enfermería, COVID-19, salud.

## **ABSTRACT**

Currently, transformational leadership in times of pandemic is part of a new positive change in nursing that works with the team to protect health. The shocking fact that COVID-19 left in the health sector allowed nurses to apply strategies in difficult situations. Thus, the **GENERAL OBJECTIVE:** Is to determine the level of transformational leadership in Nursing in times of COVID-19 in the Emergency services of National hospitals, Lima - Peru 2022. In the **METHODOLOGY:** The research work is of a quantitative approach, descriptive, non-experimental, cross-sectional design. For data collection, the survey was used as the technique and the structured questionnaire as the instrument. As **RESULTS:** In transformational leadership in nursing it is observed that 37.5% have a high level of transformational leadership, 61.3% a medium level and 1.3% a low level. Having as **CONCLUSION:** A medium level was determined in Transformational Leadership in Nursing. Therefore, transformational leadership practices have to continue to improve in order to face new difficulties and challenges in the field of health.

**KEYWORDS:** Transformational leadership, nursing, COVID-19, health.



## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, se mostró un impulso para promover prácticas de liderazgo transformacional, para mejorar la atención en salud en estos tiempos difíciles de pandemia. Esto a su vez ha afectado la vulnerabilidad de los sistemas de salud en las personas por la situación de pandemia, así como el déficit de profesionales de enfermería para enfrentar la situación desde la primera línea de atención. Una preocupación internacional a raíz que la Organización Mundial de la Salud (OMS) proclamó estado de emergencia a nivel mundial en la fecha del 30 de enero del 2020. Por ello, ante este evento inesperado se han planteado nuevas estrategias sanitarias para mejorar la atención de cuidado que permitan ser claves ante estos escenarios de talento humano y de infraestructura donde se ha visto frágil por la demanda ante casos de COVID-19.<sup>1</sup>

Los tiempos en pandemia han generado que las enfermeras tomen el impulso de hacer un cambio para afrontar esta situación difícil que requiere de conductas y comportamientos que el enfermero debe aplicar.<sup>2</sup> Asimismo, la actitud del liderazgo transformacional es fundamental para el desarrollo del profesional de salud, donde ambos están reflejados en ofrecer un trato digno, tanto las buenas relaciones entre colegas como la aplicación de procedimientos especializados de salud.<sup>3</sup>

Según la OMS, el liderazgo es importante para el progreso objetivo de los servicios, la atención y los sistemas de salud, transformándose en un elemento esencial en la administración de salud y el componente más contundentes en la cultura organizacional de estas instituciones.<sup>4</sup> Enfermería se define como el comportamiento, cuyo sentido es la expansión de las capacidades humanas en la vida cotidiana, en el curso de la vida y de la muerte, así como en los estados de salud y enfermedad, con el fin de compensar o asegurar cambios en su función.<sup>5</sup> En cuanto al liderazgo transformacional de enfermería, es la capacidad esencial para influir en los demás, como liderar, motivar y dirigir a otros ofreciendo un trato cordial en la relación interpersonal entre enfermeros.<sup>6</sup>

El liderazgo transformacional se caracteriza por construir relaciones y motivar a los empleados para implementar una gestión innovadora que pueda generar los cambios necesarios en el entorno y alcanzar las metas profesionales y

organizacionales, es importante formar enfermeros para liderar la gestión y competencias para interactuar con los recursos humanos y las percepciones del trabajo, desarrollarlas para compartir valores, aprender oportunidades, desarrollo profesional y talento para fortalecer los procesos administrativos e introducir innovación introduciendo estilos de liderazgo en un clima organizacional positivo.<sup>7</sup>

La atención en salud durante la pandemia se ha visto manifestada una significativa preocupación por el poco apoyo y atención, lo que afecta la baja relación en enfermería. Por esta razón, se presentan dificultades en el liderazgo transformacional como la disminución en la comunicación enfermero - paciente, malas relaciones interpersonales entre colegas, poca colaboración con el equipo de trabajo.<sup>8</sup>

A nivel mundial, el desequilibrio de la salud se dio por el colapso de los sistemas sanitarios, el cierre del primer nivel de atención y las medidas restrictivas frente a la pandemia, mostraron una realidad preocupante donde el sector salud se ha visto perjudicado. Este hecho relevante es una situación difícil, un reto que hay que aceptar y aprender a convivir con ello cautelosamente sin descuidar la aplicación del liderazgo transformacional. Ante la emergencia sanitaria del COVID-19, la decisión de asumir el liderazgo de enfermería requirió una comprensión de adoptar nuevas disciplinas.<sup>9, 10</sup>

Por lo tanto, se plantea el siguiente problema general: ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022?

Los siguientes problemas específicos son: ¿Cuál es el nivel liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022? ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022? ¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada atribuida en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima –

Perú 2022? ¿Cuál es el nivel liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022? y ¿Cuál es el nivel liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022?

Es de vital importancia poder identificar en este estudio aquellas actitudes y habilidades que permiten desarrollar capacidades frente a situaciones complicadas ante una pandemia. Así como hacer cambios positivos en las funciones del rol de enfermería, como las buenas relaciones entre colegas, capacidades de influir y asumir un papel de ética que afirma el liderazgo en la protección de la persona, familia y comunidades en la defensa del derecho humano de la salud.

Actualmente, la enfermería está encaminada en trabajar y emplear estrategias de liderazgo transformacional durante la pandemia. Ante estas experiencias vividas por el COVID-19 que marcó un desnivel en la salud asistencial se considera aplicarla actividad asistencial en los hospitales y centros de primer nivel donde se desempeñe acciones que permitan mejorar las buenas relaciones entre el personal de salud y el equipo de trabajo. En cualquier área y función del desarrollo de enfermería. Por ello, el papel del líder es fundamental para el éxito del proceso.

Por este motivo, se formuló como objetivo general: Determinar el liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022. Siendo los objetivos específicos: Identificar el liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada; Identificar el liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual; Identificar el liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada atribuida; Identificar el liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual e identificar el liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En tiempos de pandemia, el liderazgo transformacional en enfermería se estableció como ser un líder en el campo de la salud donde se ha involucrado una alta responsabilidad de compromisos, actitudes proactivas que se ha resaltado en esta profesión ya que es considerada una clave para la continuidad de los cuidados de atención para los sistemas de salud, un servicio que ofrece cuidar al prójimo en el área de enfermería, la cual es aceptada, admirada y reconocida a nivel mundial por brindar un servicio digno a las personas que lo necesitan. Donde el plan del liderazgo transformacional en enfermería permite desarrollar actitudes interpersonales y aplicar prácticas de procesos de cuidados científicos ante los problemas existenciales de la salud.<sup>11</sup>

Cubas L. en el año 2021 en Perú realizó el siguiente estudio sobre liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional durante la pandemia COVID-19 en un Hospital de Lima, 2021, cuyo propósito es identificar el vínculo entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional durante la pandemia, en un estudio de enfoque cuantitativo de tipo básico, nivel descriptivo-correlacional, mediante la técnica de encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario de liderazgo multifactorial, para el clima organizacional se usó el modelo de características del puesto, para el que se cuenta con 110 profesionales de salud, finalmente los resultados obtenidos fueron un alto nivel con 40,9% del personal de salud en el liderazgo transformacional, así mismo se muestra un nivel medio con 47,3% del personal de salud en el clima organizacional.<sup>12</sup>

Zuta N. en el año 2020 en Perú realizó un estudio sobre liderazgo transformacional el clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del servicio de emergencia del Hospital II Vitarte, el cual tiene un enfoque cuantitativo, con relación al con un diseño no experimental, para lo cual contaron con una muestra de 130 enfermeros del área asistencial, para el estudio se aplicó una encuesta del MLQ, del cual se obtuvieron los siguientes resultados, en el que se demostró que más del 50% de las enfermeras nota una alta tendencia de liderazgo transformacional en sus jefes asimismo lo notan en sus dimensiones como la influencia idealizada atribuida e influencia idealizada conductual con 2.875

y 2.800 puntos respectivamente.<sup>13</sup>

Gómez E. en el año 2020 en su estudio realizado en el Perú sobre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019, tiene como objetivo determinar la relación entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería, su estudio es de enfoque cuantitativo, correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, para ello tomó como población a 82 enfermeras que laboraban en el servicio de hospitalización, así mismo para hacer la recolección de datos se hizo uso de dos instrumentos, uno para la variable de liderazgo transformacional que cuenta con 4 ítems y otro para la variable trabajo en equipo el cual está conformada por 64 ítems, de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados, siendo que un 67,07% nota un grado positivo en relación al liderazgo transformacional, por otro lado un 24,39% fue regular y solamente el 8,54% se identificó en desventajoso y finalmente para la variable trabajo en equipo se identificó que un 28% nota un alto grado positivo, en tanto que un 46,34% nota un grado moderado y por último un 25,61% nota un grado bajo.<sup>14</sup>

Domínguez J. en el año 2017 realizó en el Perú un estudio sobre el liderazgo transformacional enfermeras que nos empeñamos cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención, con la finalidad de analizar las dimensiones del liderazgo transformacional que se manifiestan en las enfermeras que desempeñan cargos directivos en el establecimiento de salud del primer nivel de atención, el estudio realizado es descriptivo, no experimental de corte transversal, así mismo para la recolección de datos se utilizó un cuestionario ya adaptado por Martínez el cual se ajusta a la realidad en el Perú, para la población se tomó como muestra a 18 profesionales de enfermería, finalmente los resultados mostraron que los enfermeros todavía no presentan comportamientos relacionados con las características particulares del liderazgo transformacional, así mismo los gestores “pocas veces” ejecutan en sus deberes cotidianos el estilo transformacional como la influencia idealizada con 61.1%, estimulación intelectual con 50% y consideración individualizada con 50%, siendo que solo un 44.4% lo practican en motivación inspiracional, lo cual demuestra que es más predominante y busca seguidores con compromiso, con un espíritu entusiasta y optimista.<sup>15</sup>

Quenta A. Silva K. en el año 2016 en la ciudad de Piura, Perú; realizaron la investigación sobre estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – 2016, tuvo como objetivo identificar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral en enfermeras, el cual es de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, para lo cual participaron 153 licenciadas de enfermería, en cuanto a la recogida de información se hizo mediante la encuesta, con la técnica de cuestionario sobre estilos de liderazgo (CELID-S) y escala de satisfacción laboral general (Overall Job Satisfacción), para el instrumento se usó el formulario, como resultados se presentó que gran parte de enfermería identifican a las jefes de servicio, siendo que un 74,51% tienen liderazgo transaccional, un 19,61% tiene un liderazgo transformacional y con bajo porcentaje de 5,88% el liderazgo Laissez faire.<sup>16</sup>

Valbuena L. Ruiz M. y Páez A. en el año 2021 en Colombia realizaron el siguiente estudio sobre Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores, el cual es un estudio de corte transversal analítico, en el cual se tomó una muestra de 75 enfermeros y 170 auxiliares de enfermería los cuales fueron seleccionados por conveniencia, se usó como instrumento MLQ para evaluar el liderazgo y se obtuvieron como resultados que el liderazgo predominante era el transformacional con un promedio de 3.43, seguido de transaccional con 3.40, en cuanto al liderazgo transformacional las dimensiones, influencia idealizada conductual y motivación inspiracional mostraron mayor puntaje con 3.63 en promedio para ambos casos, por lo cual se nota que los líderes trabajan con la motivación e inspiran a sus equipos para cambiar y mejorar lo rutinario aumentando la satisfacción y compromiso en sus labores.<sup>17</sup>

Barría R. en el año 2020 en Chile, realizó en el siguiente estudio sobre Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería, un estudio de revisión sistemática en base de datos de búsqueda tiene como objetivo comparar el liderazgo transformacional y transaccional, en las cuales se evaluaron 25 evidencias que se evaluaron a través del programa CASPe, de los cuales se seleccionaron 20 artículos, como resultados se presentó que los artículos se orientan a tener un estilo de liderazgo en el ámbito laboral dentro del hospital donde se crea un clima organizacional positivo, donde se muestra favor ante el liderazgo

transformacional a comparación del liderazgo transaccional, es por ello que el liderazgo transformacional es mayormente recomendado de acuerdo a las evidencias mostradas, sin embargo se necesita que el personal enfermero lo integre más a sus funciones ya que se orienta a un equipo, con la finalidad de cambiar la rutina e impulsar un buen clima laboral.<sup>18</sup>

Hernández T. y Duana D. en el año 2018 en México, realizó un estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos, cuyo objetivo es conocer las prácticas relativas al estilo de liderazgo y su impacto en los usuarios fomentando que se logre un mejor desempeño, así como las metas que establecen las instituciones, para ello se utilizó el MLQ 5x planteado por Bass y Avolio, la cual es una adaptación hecha por Mendoza en el año 2005. Se consideró a 1500 profesionales de enfermería de diversos hospitales nacionales en un muestreo probabilístico sin reemplazo, del cual se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes fueron mujeres, donde se puede ver que el puntaje medio más alto con 3.80 responde a la dimensión de Administración por excepción pasiva, seguida de la dimensión Premio Contingente con una media de 3.70, administración por excepción activo con una media de 3.55 por su parte los más bajos fueron la dimensión Estimulación intelectual con 3.10 e Influencia idealizada que está basada en la comportamiento con 3.11.<sup>19</sup>

González A. Marques M. Sanz J. Perez S. García L. y Loma S. en el año 2018 en España realizaron el siguiente estudio sobre la gestora enfermera como líder transformacional en España, la cual tiene como objetivo describir las percepciones sobre las características de liderazgo de las gestoras enfermeras en España, este es un estudio cuantitativo, observacional que es descriptivo transversal, realizado en el personal de enfermería para lo cual se tuvo como muestra a 420 enfermeras y del que se obtuvo el siguiente resultado donde de todos los encuestados el 38.8% localizan a la enfermera jefa como una líder muy por arriba de otras enfermeras, así mismo el 61.4% que la enfermera gestora no responde a las necesidades que muestra el grupo, es por ello que se muestra una gran diferencia en cuanto a estadística sobre la comunicación a cerca de las metas y objetivos establecidos. Finalmente, el enfermero líder transformacional tiene una aparición media como

gestor, lo que evidencia que este estilo de liderazgo no es el más frecuente en las instituciones de salud referente al país de España.<sup>20</sup>

Panadero L. en el año 2013 en Colombia realizó una investigación sobre las características de liderazgo de los estilos transformacional/transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogotá realizado con la finalidad de identificar las características de liderazgo transformacional y transaccional en los profesionales de enfermería, la investigación es cuantitativo, descriptivo y transversal, se realizó mediante el cuestionario MLQ 5X, para lo cual se tomó a 77 enfermeros, donde se obtuvieron como resultados que el personal de enfermería identificó características del liderazgo transformacional como la influencia idealizada conductual con 65%, motivación inspiracional con 80%, estimulación intelectual con 70% y consideración individualizada con 70%, por ello se identifica al liderazgo transformacional como un estilo dominante en las instituciones ya que demostró una alta tendencia.<sup>21</sup>

Según la OMS, frente al estado del rol de enfermería a nivel mundial 2020, se destaca un papel esencial tanto en el desenvolvimiento de trabajo individual como grupal en conjunto para lograr garantizar y proporcionar una amplia gama de servicios para las personas, familias y comunidades en todas las categorías del sistema de salud a nivel universal.<sup>22</sup> El COVID-19 ha llegado para quedarse y aprender a vivir con ello, en definición este es un patógeno viral que pertenece a un grupo de coronavirus (CoV), puede causar enfermedades respiratorias donde se manifiesta desde el resfriado común hasta complicaciones respiratorias graves. Esta enfermedad se previene con la vacuna, que es una medida sanitaria para evitar la exposición y transmisión de esta enfermedad de alto riesgo.<sup>23</sup>

La enfermería se fundamenta en un cuerpo de técnicas y conocimientos destinados a sanar, restaurar, promover la salud y el cuidado, el apoyo afectivo y el cuidado, son foco central de la vida y del tránsito a la muerte.<sup>24</sup> Al apoyar y promover el aprendizaje continuo, la enfermería puede ser el primer nivel de empoderamiento del liderazgo transformacional, lo que significa Gestionar las instalaciones físicas y temporales para la formación de los empleados. Una forma sencilla y eficaz de actuar sobre este consejo es a través de las personas.<sup>25</sup>



En cuanto al liderazgo se define como grupo de características enfocadas en habilidades y actitudes que debe tener un líder, un ejemplo de perseverancia que transmite empatía, destreza al considerar trabajar junto al equipo brindando motivación constante para lograr un objetivo en común que beneficie a todos.<sup>26</sup>

Por otro lado, el liderazgo transformacional, tiene como cualidades enseñar, guiar y orientar a cada integrante de su equipo laboral. Además, este evalúa, se comunica asertivamente, se incluye en ser parte del crecimiento para seguir influyendo en las actividades, estas son esenciales para conducir a una misma dirección creando una visión que permite hacer cambios mediante la inspiración para lograr en conjunto los resultados esperados.<sup>27</sup> Por tanto, el liderazgo transformacional busca impulsar y animar a los seguidores a participar intensamente en la variación del entorno interno. Los factores de gestión organizacional se refieren al conjunto de elementos requeridos para alcanzar la misma configuración y aplicación, son consideración Individual donde se comprende las necesidades específicas de cada seguidor como facilitador. En la consideración individual, comprende las necesidades específicas de cada participante como promotor, ofrece atención personal, trata a cada empleado individualmente, entrena y asesora centrado en las consideraciones personales de un individuo. La estimulación intelectual apoya a los participantes a cuestionar y crear resolver aquellos conflictos de forma más creativa dando la oportunidad de pensar y desarrollar su inteligencia, promoviendo la reflexión de cada uno de ellos. Asimismo, el propio líder también plantea nuevas ideas y soluciones para situaciones de conflicto. En la motivación/inspiración, se da la capacidad de motivar a las personas para que se desempeñen bien y motivarlas para que hagan un esfuerzo adicional para lograr sus objetivos. El líder persuade a sus colaboradores, promueve un amplio interés y se interesa por iniciar metas comunes. Dentro de la influencia idealizada conductual, se sostiene que los líderes transformacionales ejercen una influencia idealizada, lo que significa que les dan a los seguidores un sentido de propósito.<sup>28</sup> Por último, la influencia idealizada atribuida se refiere a la visión que tiene el seguidor de las características del líder. Esto conduce a sentimientos de confianza, lealtad y respeto por el líder.<sup>29</sup>

El liderazgo transformacional emerge a partir de James MacGregor Burns, describe un conjunto de características que conforman un tipo de liderazgo emprendedor

que cada vez es más valorado en los negocios. Además, menciona que puede traer cambios significativos para la empresa y las personas que la componen. Aquellas características del liderazgo transformacional son la actitud personal hacia los trabajadores, que los trabajadores son personas y no herramientas para ganar dinero, los empleados están motivados e inspirados por su trabajo en la empresa, los trabajadores se convierten en partícipes del triunfo de la empresa, existe confianza en los empleados y el trabajo en equipo, disposición para asumir riesgos y compromisos con el crecimiento a largo plazo en lugar de los resultados a corto plazo. Se presentan además diversas ventajas del liderazgo transformacional las cuales son el desarrollo de habilidades sociales, los líderes son modelos a seguir, aumenta la confianza de los trabajadores, lo que significa un aumento de productividad y mayor ventaja, dando más oportunidades de obtener nuevas y mejores iniciativas, lecciones de negocios.<sup>30</sup> Considerado el padre de esta teoría, modelo que implica un método en el que los líderes y seguidores cooperan entre sí para mejorar la moral y la motivación. Las enfermeras seleccionan entre una variedad de teorías y disciplinas de salud relacionadas para planear y ejecutar intervenciones de enfermería efectivas.<sup>31</sup>

En cuanto al liderazgo transformacional es una importante habilidad que impulsa de manera positiva y proactiva el papel de enfermería. Por otro lado, un evento de alto estrés psicológico y las malas relaciones entre enfermeros pueden originar una falta de liderazgo durante una crisis.<sup>32</sup> Con relación a la efectividad del liderazgo transformacional en enfermería encamina al equipo de salud a cumplir con diversas tareas de responsabilidad. Realizar un esfuerzo extra, implica tener práctica, dedicación teniendo en cuenta aquellas recompensas que permite el beneficio personal en la participación activa.<sup>33</sup> Este estilo tiene dos enfoques el primero está relacionado con la capacidad de cambio de estructura o cambio organizacional. Así, como adoptar nuevas y mejores prácticas comerciales. El segundo reconoce la visión y la capacidad únicas de un líder para comunicar a través de ideales y motivaciones que brindan nuevas oportunidades para el futuro. Agregando que los seguidores terminan haciendo más que sus propias expectativas motivacionales. Reconociendo su confianza, admiración, lealtad y respeto por los líderes.<sup>34</sup>

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación fue básico de enfoque cuantitativo, descriptivo, porque se recopiló información para analizar el liderazgo transformacional en enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Diseño no experimental, transversal. Es no experimental porque no se manipularon las variables y transversal puesto que la recolección de los datos se dio en un solo momento.

#### 3.2. Variables y operacionalización

En el trabajo de investigación se planteó una variable.

Variable: Liderazgo transformacional

- **Definición conceptual**

El liderazgo transformacional: El líder transformacional trabaja con su equipo mediante la motivación, que impulsa a mejorar laboralmente obteniendo un mejor clima laboral realizando su función con buena actitud realizando cada función de acuerdo a su rol. Según la OMS, el liderazgo es importante para el progreso objetivo de los servicios, atención de salud y por último para los sistemas de salud, transformándose en un elemento básico de la gestión en salud.<sup>35</sup>

- **Definición operacional**

Las dimensiones planteadas para la variable de Liderazgo transformacional están compuestas por consideración individualizada, estimulación intelectual, Influencia idealizada atribuida y motivación

inspiracional.

- **Escala de medición**

Para la variable se utiliza la medición ordinal debido a que cada puntuación es mejor o más alta que la anterior.

Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5), que serán registrados en la base de datos.

### **3.3. Población y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población se refiere a un conjunto o colección de elementos que han sido estudiados. Para el presente estudio se consideró a 80 enfermeros que laboraron en tiempos de pandemia en el servicio de Emergencia de los Hospitales Nacionales en Lima.

##### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeros que acepten voluntariamente participar en el estudio.
- Enfermeras(os) que hayan laborado durante la pandemia del COVID-19.
- Enfermeros que dan cuidado en el servicio de Emergencia.

##### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeros que están de apoyo por necesidad del servicio de Emergencia.

#### **3.3.2. Muestreo**

Se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia debido a las características dinámicas del servicio de emergencia de los hospitales nacionales de Lima- Perú.

#### **3.3.3. Unidad de análisis**

Enfermera(o)s del servicio de Emergencia de los hospitales Nacionales en Lima - Perú 2022.

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

Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario estructurado. Este instrumento se realizó de manera virtual mediante la aplicación Google formulario.

**El instrumento:** El cuestionario de Liderazgo transformacional tiene cinco dimensiones las cuales son en la dimensión uno es Consideración individualizada donde tiene 4 ítems que evalúa el desarrollo relación, en Estimulación intelectual donde tiene 5 ítems que evalúa problemas decisiones, la dimensión de Influencia idealizada atribuida tiene 5 ítems que evalúa bienestar seguridad, en la dimensión Influencia idealizada conductual tiene 5 ítems que evalúa valores creencia, y la última dimensión que es Motivación inspiracional tiene 7 ítems que evalúa entusiasmo confianza. En total el instrumento tiene 26 preguntas y será evaluado en la escala likert, la validación del instrumento fue por el autor Tafur La Matta, Gladys del año 2020 en la tesis “Liderazgo transformacional y coaching en una empresa educativa en Lima, 2019”. Logrando obtener el permiso para la aplicación y recolección de datos del presente estudio.

### **3.5. Procedimientos**

La información ha sido obtenida mediante la aplicación de la encuesta a la población objetivo que son los profesionales licenciados de enfermería del servicio de emergencia de los hospitales nacionales, utilizando la encuesta de forma virtual. Dicho instrumento se realizó haciendo uso de un formulario virtual. El cuestionario contiene 26 preguntas sobre “Liderazgo Transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19”.

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

Con los datos recolectados se armó una base de datos en Excel. Para el análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS V26. El análisis se realizó con medidas de tendencia central, para la prueba de hipótesis se utilizó chi cuadrado con IC al 95% y significativo  $p < 0.05$ .

La presentación de resultados se realizó mediante tablas y gráficos.

### **3.7. Aspectos Éticos**

La investigación fue realizada bajo principios éticos de investigación en seres humanos, respetando los principios éticos internacionales, como la aplicación del consentimiento informado de cada participante, quienes fueron informados y conscientes de su colaboración dentro de la investigación, garantizando en todo momento el anonimato, así como la veracidad de los resultados obtenidos, los cuales se mantuvieron bajo confidencialidad con fines académicos.

Por lo tanto, se realizó esta investigación de manera coherente, evitando la manipulación de los resultados, garantizando en todo momento la voluntad y la confirmación del enfermero en aceptar participar en el estudio.

Se trabajó bajo los principios éticos y bioéticos que rigen al profesional enfermero como la autonomía que respeta la decisión de elegir por sí mismos, la beneficencia donde actúan de manera correcta por el bienestar de las personas, la justicia que implica la no discriminación y respetar los derechos y finalmente la no maleficencia que promueve el bien y no dañar o realizar acciones maliciosas.<sup>36,37</sup>

#### IV. RESULTADOS

Según la investigación de tesis para darle cumplimiento al objetivo general que es Determinar el nivel del Liderazgo Transformacional en Enfermería. Se realizó además los objetivos específicos, para el cual se diseñó una lista de dimensiones con los principales criterios que se deben contemplar para identificar el nivel del liderazgo Transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada atribuida; influencia idealizada conductual y dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.

#### MEDIDAS DESCRIPTIVAS

**Tabla 1: El nivel del Liderazgo transformacional en enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.**

Medidas de frecuencia de la variable liderazgo transformacional.

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	1	1,3
Medio	49	61,3
Alto	30	37,5
Total	80	100,0

En la Tabla 1: Se presenta el nivel del liderazgo transformacional en enfermería. Se observa que, del total de 80 enfermeros encuestados, 30 que representan el 37,5%, tienen un nivel alto de liderazgo transformacional, 49 que representan el 61,3% un nivel medio y 1 que representa el 1,3% un nivel bajo de liderazgo transformacional.

**Tabla 2: El nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.**

Medidas de frecuencia de la dimensión consideración individualizada.

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	23	28,7
Medio	38	47,5
Alto	19	23,8
Total	80	100,0

La Tabla 2: Se presenta el nivel del liderazgo transformacional en enfermería en la dimensión consideración individualizada. Se observa que, del total de participantes, 19 que representan el 23,8%, tienen un nivel alto de consideración individualizada, 38 que representan el 47,5% un nivel medio y 23 que representa el 28,8% un nivel bajo de consideración individualizada.

**Tabla 3: El nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.**

Medidas de frecuencia de la dimensión estimulación intelectual.

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	16	20,0
Medio	35	43,8



Alto	29	36,3
Total	80	100,0

La Tabla 3: Se presenta el nivel del liderazgo transformacional en enfermería en la dimensión estimulación intelectual. Se observa que, del total de participantes, 29 que representan el 36,3%, tienen un nivel alto de estimulación intelectual, 35 que representan el 43,8% un nivel medio y 16 que representan el 20,0% un nivel bajo de estimulación intelectual.

**Tabla 4: El nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada atribuida en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.**

Medidas de frecuencia de la dimensión influencia idealizada atribuida.

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	12	15,0
Medio	43	53,8
Alto	25	31,3
Total	80	100,0

La Tabla 4: Se presenta el nivel del liderazgo transformacional en enfermería en la dimensión influencia idealizada atribuida. Se observa que, del total de participantes, 25 que representan el 31,3%, tienen un nivel alto de influencia idealizada atribuida, 43 que representan el 53,8% un nivel medio y 12 que representan el 15,0% un nivel bajo. Para el presente estudio se consideró a 80 enfermeros que laboran en tiempos de pandemia en el servicio de emergencia de los hospitales nacionales.

**Tabla 5: El nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.**

Medidas de frecuencia de la dimensión influencia idealizada conductual.

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	12	15,0
Medio	28	35,0
Alto	40	50,0
Total	80	100,0

La Tabla 5: Se presenta el nivel liderazgo transformacional en enfermería en la dimensión influencia idealizada conductual. Se observa que, del total de participantes, 40 que representan el 50,0%, tienen un nivel alto de influencia idealizada conductual, 28 que representan el 35,0% un nivel medio y 12 que representan el 15% un nivel bajo en esta dimensión.

**Tabla 6: El nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.**

Medidas de frecuencia de la dimensión motivación inspiracional.

Niveles	Frecuencia (n)	Porcentaje (%)
Bajo	8	10,0
Medio	17	21,3

Alto	55	68,8
Total	80	100,0

---

Tabla 6: Se presentan el nivel del liderazgo transformacional en enfermería en la dimensión motivación inspiracional. Se observa que, del total de participantes, 55 que representan el 68,8%, tienen un nivel alto de motivación inspiracional, 17 que representan el 21,3% un nivel medio y 8 que representan el 10,0% un nivel bajo en esta dimensión.

## V. DISCUSIÓN

En enfermería el liderazgo está asociado a la responsabilidad social y al buen ciudadano, vinculando este último a la responsabilidad profesional y ética del enfermero en defensa del derecho humano a la salud. Brindar atención de enfermería significa que las enfermeras deben asumir un papel que afirme el liderazgo en la protección de la persona, familia y comunidad, diversas funciones que permiten servir y proteger a sí mismos y a los demás. Para ser particularmente eficaces durante una pandemia, las enfermeras necesitan el apoyo para continuar brindándole la atención necesaria, en cualquier área y cargo del desarrollo de enfermería, el papel del líder es fundamental para el éxito del proceso.

Respecto al objetivo general planteado se identifica el nivel de liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022, como resultados de este estudio se obtuvo que el 61,3% un nivel medio, el 37,5% tienen un nivel alto de liderazgo transformacional, y el 1,3% un nivel bajo de liderazgo transformacional. Estos resultados mencionados discrepan de los resultados de los autores González A. Marques M. Sanz J. Perez S. García L. y Loma S. en el año 2018, donde contaron con una muestra de 420 enfermeras arrojando como resultado que el 38.8% localizan a la enfermera jefa como una líder muy por arriba de otras enfermeras. Asimismo, el 61.4% identifican que la enfermera gestora no responde a las necesidades que muestra el grupo, es por ello que se muestra una gran diferencia en cuanto a estadística sobre la comunicación acerca de las metas y objetivos establecidos.<sup>21</sup> Concluyendo que el liderazgo transformacional de enfermería tiene una aparición media como gestores, evidenciando así que este estilo de liderazgo en enfermería no es el más frecuente en las instituciones de España. Por otro lado, se complementa con los resultados del autor Gómez E. en el año 2020 en su estudio realizado en el Perú, donde tuvo una población de 82 enfermeras que laboraban en el servicio de hospitalización, siendo que un 67,07% nota un grado positivo en relación al liderazgo transformacional, por otro lado, un 24,39% fue regular y solamente el 8,54% se identificó en desventajoso.<sup>14</sup>

El liderazgo transformacional es un proceso que tiene lugar en una relación líder-subordinado y es carismático, los seguidores se identifican y quieren emular al

anfitrión. Estimula el intelecto y expande la capacidad de sus seguidores; inspirarlos a hacerlo. Darles significado y comprensión desafiando los y persuadiéndolos. Finalmente, considere si los subordinados brindan apoyo individual, orientación y capacitación.

En cuanto al primer objetivo específico, se identifica el nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada en tiempos de COVID-19, se obtuvo los siguientes resultados donde el 47,5% obtuvo un nivel medio de consideración individualizada, el 28,8% tiene un nivel bajo y finalmente el 23,8% tiene un nivel alto de consideración individualizada. Estos resultados identificados no concuerdan con los datos estadísticos encontrados por el autor Panadero L. en el año 2011 donde en su investigación identifica en la característica de Consideración Individualizada el 70% de los profesionales se identifican con esta característica; Los profesionales tratan a cada socio de acuerdo con sus necesidades y capacidades, haciendo que cada uno se sienta valorado como único, apoyando las necesidades individuales de los seguidores y enfocándose en el desarrollo personal (Avolio & Bass, 1995). Los líderes trabajan para aumentar la satisfacción de sus seguidores, brindar asesoramiento y apoyo, y enfocarse en las necesidades que les permitan desarrollarse. Además, estos comportamientos de liderazgo percibidos incluyen el uso de comunicación informal personal e informar a los colegas.<sup>21</sup>

Con respecto al segundo objetivo específico en el cual se identifica el nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual en tiempos de COVID-19 en el cual se obtuvo que el 43,8% presenta un nivel medio de estimulación intelectual, el 36,3% tiene un nivel alto y el 20% presenta un nivel bajo. De acuerdo con los resultados identificados se oponen a los autores Hernández T. y Duana D. en el año 2018 en México, donde realizó un estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos, del cual se obtuvo como resultado que el 100% de los participantes fueron mujeres, donde el puntaje medio más alto con 3.80 responde a la dimensión de administración por excepción pasiva, por su parte los más bajos fueron la dimensión estimulación intelectual con 3.10. en enfermería.<sup>20</sup>

En cuanto al tercer objetivo específico del nivel de liderazgo transformacional en enfermería se identifica la dimensión influencia idealizada atribuida. Asimismo, se observa que el 31,3%, tienen un nivel alto de influencia idealizada atribuida, el 53,8% un nivel medio y el 15,0% es un nivel bajo. Por esta razón, en comparación de los resultados obtenidos por la autora Zuta N. 2020 está de acuerdo con los datos porcentuales mencionados anteriormente. Pues la autora menciona tendencias en la percepción del personal enfermero sobre el liderazgo transformacional por parte de sus supervisores, pues considera un punto de corte medio de 2.5 en la valoración de la escala global del 1 al 5, así mismo se evidencia una puntuación por encima del valor, tanto en el liderazgo transformacional 2.851 como en las dimensiones de estimulación intelectual 2.793, carisma inspiracional 2.871, y las sub dimensiones de esta, influencia idealizada atribuida 2.854, influencia idealizada conductual 2.905, y motivación inspiracional 2.852. Tomando en cuenta las medidas de tendencia central, está claro que más del 50% de los enfermeros creen que sus jefes son altos líderes. Por lo tanto, estas dimensiones influencia idealizada atribuida e influencia conductual idealizada son absolutamente altas en el liderazgo transformacional.<sup>13</sup>

En cuanto al cuarto objetivo específico se identifica el nivel de liderazgo transformacional en enfermería en la dimensión influencia idealizada conductual. De esta manera se observa que el 50%, tienen un nivel alto de influencia idealizada conductual, el 35% un nivel medio y el 15% un nivel bajo en esta dimensión. De acuerdo con los resultados mencionados son similares al de las autoras Valbuena L. Ruiz M. y Paez A. en el año 2021, donde se destaca la percepción de liderazgo transformacional. Siendo que la influencia conductual y la motivación inspiracional las que presentaron más altas puntuaciones de los productos de los líderes con 3.63 como puntos medio para ambos.<sup>17</sup> De igual manera coincide con la investigación de Begazo K. quien obtuvo como resultado que respecto al liderazgo transformacional en las dimensiones de motivación inspiracional obtuvo 3.6087 puntos medios, en influencia idealizada conductual 3.4161, en estimulación intelectual 3.3680, en Influencia idealizada atribuida 3.3525, y por último en consideración individualizada 3.1941, lo cual demostró que este estilo tiene una mayor relevancia en el personal de enfermería.<sup>38</sup>

Respecto al quinto objetivo específico, se identifica el nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de motivación inspiracional en tiempos de COVID-19. El cual se obtuvo como resultados que el 68,8%, tiene un nivel alto de motivación inspiracional, el 21,3% un nivel medio y el 10,0% un nivel bajo. Estos resultados identificados no concuerdan con los datos porcentuales encontrados con el autor Santos J. 2017. Siendo el análisis de su variable liderazgo transformacional en forma global. Asimismo, los resultados mostraron que los enfermeros gestores aún no presentaban los comportamientos asociados a las características del liderazgo transformacional. En tres de las cuatro dimensiones, los gerentes "rara vez" practican estilos transformacionales en su trabajo diario como lo es en la influencia idealizada que el 61,1% rara vez lo hace, en estimulación intelectual un 50,0% y en la dimensión consideración individualizada un 50,0%; sin embargo, solo el 44,4% lo hacen en la dimensión de motivación inspiracional. Esto demuestra que el enfermero, debe ser capaz de inspirar y guiar, al manifestar una actitud optimista, contribuirá en la integración de los equipos para el planteamiento de los problemas de salud y la satisfacción de las necesidades.<sup>15</sup>

Asimismo, el líder cumple un rol importante en el trato y motivación con el equipo, aumentando su autoestima para mantener un buen clima laboral, si existe motivación, el personal se siente valorado, apreciado y que su función tiene un propósito. Por ello, el líder trabaja para elevar el estado de ánimo colectivo y la unión del equipo, así el nivel de compromiso irá en ascenso, ampliando su eficiencia y en la siguiente propuesta hará lo posible por relucir lo mejor de sí mismo.<sup>39</sup>

Cabe resaltar que estas lecciones actitudinales han servido para adoptar prácticas de liderazgo transformacional en enfermería en estos tiempos de pandemia cómo en la consideración individualizada, estimulación intelectual, influencia idealizada atribuida, influencia idealizada conductual y motivación inspiracional. De esta manera, permite a la enfermería tener la convicción de poder enfrentar las nuevas dificultades y retos que se presentan actualmente.<sup>40</sup>

## VI. CONCLUSIONES

1. Como conclusión, se determinó un nivel medio en el Liderazgo transformacional en enfermería. Por ello, las prácticas de liderazgo transformacional tienen que continuar mejorando para poder enfrentar nuevas dificultades y retos en el campo de la salud.
2. Para concluir, en la dimensión consideración individualizada se identificó un nivel medio en el Liderazgo transformacional en enfermería. Lo cual, afirma que las enfermeras trabajan para aumentar la satisfacción de sus seguidores ofreciendo empatía, apoyo y enfocándose en las necesidades que les permitan desarrollarse.
3. Como conclusión, en la dimensión estimulación intelectual se identificó un nivel medio en el Liderazgo transformacional en enfermería. Por ello, se considera que el líder también trabaja en el área asistencial impulsando el raciocinio y brindando solución a los problemas de manera innovadora, lo que impulsa al seguidor a continuar mejorando sus habilidades.
4. Para concluir, en la dimensión influencia idealizada atribuida se identificó un nivel medio en el Liderazgo transformacional en enfermería. Lo cual demuestra que el líder en salud es capaz de influir en su equipo como resultado de las cualidades personales que posee siendo respetado y apreciado por la credibilidad de los seguidores, siendo un ejemplo para todos.
5. En suma, en la dimensión influencia idealizada conductual se identificó un nivel alto en el Liderazgo transformacional en enfermería. Por lo tanto, el líder enfermero reconoce las necesidades y comparte las amenazas con el equipo, demostrando hechos en sus acciones, lo cual influye de manera positiva en los seguidores.
6. Finalmente, en la dimensión motivación inspiracional se identificó un nivel alto en el Liderazgo transformacional en enfermería. De esta manera, va en incremento la motivación en el área de salud como mantener la confianza y un buen desempeño de trabajo. Asimismo, el saber guiar a un equipo favorece el bien común en la práctica de enfermería.



## VII. RECOMENDACIONES

1. EL liderazgo transformacional en enfermería en estos tiempos de pandemia se recomienda aplicar estrategias de mejora que permite impulsar las buenas acciones en el perfil del enfermero, para resolver los problemas de salud de manera óptima.
2. Para la dimensión consideración individualizada según el liderazgo transformacional en enfermería se recomienda seguir mejorando en el trato personalizado para lograr ejercer un trabajo de excelencia, eficiente y eficaz con el equipo, mediante la consideración de sus necesidades, así como sus aspiraciones personales.
3. Para la dimensión estimulación intelectual según el liderazgo transformacional en enfermería se recomienda continuar impulsando las capacidades de cada uno de los enfermeros para lograr potenciar las capacidades de razonamiento innovador, incitándolos en buscar nuevas formas de resolución de problemas, con estrategias de desarrollar mayor responsabilidad, ayudando en la organización del equipo.
4. Para la dimensión influencia idealizada atribuida según el liderazgo transformacional en enfermería, se recomienda seguir fortaleciendo las cualidades personales del líder en salud. Influyendo así de manera positiva en cada miembro de su equipo como un buen ejemplo, mediante estrategias para liderarse a uno mismo, lo que ayuda a comprenderse a sí mismo para entender e influir en los demás.
5. Para la dimensión influencia idealizada conductual según el liderazgo transformacional en enfermería, se recomienda implementar talleres personalizados virtualmente que permiten evaluar y autoevaluar el comportamiento conductual del enfermero, con el objetivo de aprender a trabajar en equipo. Por ello, con disciplina, ética y actitud proactiva se logra brindar empatía y colaboración entre colegas.
6. Por último, para la dimensión motivación inspiracional según el liderazgo transformacional en enfermería, se recomienda realizar talleres de estrategias

motivacionales que aporten el cumplimiento del buen desempeño asistencial en salud lo que resalta continuar mejorando las prácticas de liderazgo transformacional dentro las organizaciones de servicio. Ejerciendo así una labor de admiración heroica que cumple con proteger la salud de manera individual y en conjunto con los profesionales de la salud.

## REFERENCIAS

1. De Bortoli S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Rev. Pan. de Salud Pública* [en línea]. 2020; 44 Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2020.v44/e64/es>
2. Nieves R. Santelices C. Córdova M. Lana M. Morales C. Enfermería durante la pandemia: retos, oportunidades y lecciones aprendidas. *Smart Health* [en línea] 2020; Disponible en: [https://www.elsevier.com/\\_data/assets/pdf\\_file/0020/1151345/86c7523241720e850a0a6f9bc8b05fd4b81eace1.pdf](https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0020/1151345/86c7523241720e850a0a6f9bc8b05fd4b81eace1.pdf)
3. Guerrero S, Cid P. Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. *Aquichan* [en línea]. 2019; 15(1) Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972015000100012&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972015000100012&lng=en).
4. Al-Yami M. Galdas P. y Watson R. Leadership style and organisational commitment among nursing staff in Saudi Arabia. *Journal of Nursing Management*. 2018, 26(5). <https://doi.org/10.1111/jonm.12578>
5. Mendoza E, & Tejada S. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral de los enfermeros, Hospital Regional Virgen de Fátima. *Revista Científica Ciencias Sociales Y Humanidades* [en línea]. 2020; 3(1) Disponible en: <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/566>
6. Ramirez C. y Perdomo A. Evaluación de la Calidad del Cuidado de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Avances en Enfermería*. 2013; 31(1) Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-45002013000100005](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002013000100005)
7. Iturri J. Gallegos R. Brou P. y Rovere M. ENFERMERÍA Y COVID-19 EN EL PERÚ Enfrentando hegemonías. Combatiendo una pandemia. Construyendo una profesión. Perú: Colegio de Enfermeros del Perú; 2021.

8. Ferreira V, Yuri T, Pereira A. Dificultades y temores de las enfermeras que enfrentan la pandemia de COVID-19 en Brasil. Revista Humanidades Médicas [en línea]. 2020; 20(2) Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202020000200312&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202020000200312&lng=es).
9. Lizana K. Calidad de la atención de enfermería en el servicio de emergencia del instituto nacional de enfermedades neoplásicas lima 2018. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud] Perú: Universidad San Martín de Porres; 2018.
10. Zárate R. Ostiguín R. Meléndez A. Valencia F. ENFERMERÍA Y COVID-19: la voz de sus protagonistas. 2020 [citado el 26 de agosto de 2022]; Disponible en: [https://www.aladefe.org/noticias/Enfermeria\\_y\\_Covid.pdf](https://www.aladefe.org/noticias/Enfermeria_y_Covid.pdf)
11. Colegio de enfermeras de Chile. Las enfermeras en la pandemia COVID 19. CEC; (Chile) 2021.
12. Cubas L. Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional durante la pandemia Covid19 en un Hospital de Lima, 2021. Universidad César Vallejo; 2021.
13. Zuta N. Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019. [Tesis para obtener el grado de maestro en enfermería con mención en administración y gestión] Universidad Peruana Unión; 2020.
14. Gómez E. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima - 2019. [Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión de los servicios de salud] Perú: Universidad César Vallejo. 2020.
15. Santos J. Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención. JAÉN – PERÚ, 2016 [Tesis para obtener el título profesional de licenciada en enfermería] Universidad Nacional de Cajamarca; 2017.

16. Quenta A. Silva K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa - 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016.
17. Valbuena L, Ruiz M, Páez A. Liderazgo en enfermería y factores sociodemográficos asociados: percepción de líderes y clasificadores. Aquichan [en línea]. 2021; 21(2) Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14627>
18. Barría R. Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería. CuidArte [en línea]. 2020; 9(18) Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77577>
19. Hernández T. y Duana D. Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. México: Cimexus. 2018; 13(2):89-109. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816491>
20. González A. Marques M. Sanz J. Perez S. García L. y Loma S. La gestora enfermera como líder transformacional en España. Tesela [Rev Tesela] 2018; 24. Disponible en <http://www.index-f.com/tesela/ts24/ts12211.php>
21. Panadero L. Características de liderazgo de los estilos transformacional/transaccional en los profesionales de enfermería de una IPS de Bogotá, 2011 [Tesis para obtener el título de Magíster en Enfermería con Énfasis Gerencia en Servicios de Salud] Universidad Nacional De Colombia, 2013.
22. Organización Mundial de la Salud. Enfermería. 2022
23. Organización Panamericana de la Salud. Enfermedad por el Coronavirus (COVID-19). 2022.
24. Febré N. Mondaca K. Méndez P. Badilla V. Soto P. Ivanovic P. Reynaldos K. y Canales, M. CALIDAD EN ENFERMERÍA: SU GESTIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y MEDICIÓN. *Revista médica Clínica Las Condes*, 2018. 29(3). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.04.008>

25. Cárdenas L. Tovar D. Vela A. y García J. Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital Universitario. Colombia: *Revista salud, historia.y sanidad*, 2017 2(3),41-51.<https://doi.org/10.5281/ZENODO.4679573>
26. Benavides A. Liderazgo en enfermería, una necesidad actual. Medisur [en línea]. 2018; 15(2) Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2017000200005&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2017000200005&lng=es)
27. Lupano M. Castro A. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad* [en línea]. 2018 Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645396>
28. Bracho O. y García J. Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Venezuela: *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 2013;15(2): 165-77. Disponible en: [www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003)
29. Philips N. Hughes TI. Vindrola C. Petrella A. A Fern L. Panel F. Taylor R. The impact of leadership on the nursing workforce during the COVID-19 pandemic. medRxiv [en línea] 2021 [citado 2022 Mayo 30]; 186 Disponible en: <https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2021.05.18.21256802v1.full>
30. Zambrano Y. El Liderazgo Transformacional Surge A Partir de James MacGregor Burns y Bernad M. 2014. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/231042012/El-Liderazgo-Transformacional-Surge-a-Partir-de-James-MacGregor-Burns-y-Bernad-M>
31. Herrera M. Calidad de atención del profesional de enfermería según la percepción de madres de niños menores de un año en el Centro de Salud Pampa Inalámbrica en Ilo. *Revista Médica Hospital Hipólito Unanue de Tacna*. 2020 ;13(2). Disponible en: <https://revista.hospitaltacna.gob.pe/index.php/revista2018/article/view/163>
32. López M. Majó H. (2020) Situación de Enfermería en tiempos de COVID-19: Una mirada panorámica. Perú: *Journal of American Health*. [en línea] 2020, 3(3) Disponible en: <https://jah-journal.com/index.php/jah/article/view/50>

33. Souza L, Ferreira A, Nunes R, Veloso O, Vieira M, Ramos L. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 A; 12( 30 ): 268-280. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es)
34. Jaramillo V. Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. Colombia: PODIUM; 2016. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/324579975 Analisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis](https://www.researchgate.net/publication/324579975_Analisis_de_Liderazgo_Transformacional_y_su_Importancia_en_Tiempos_de_Crisis)
35. Organización Mundial de la Salud. Servicios sanitarios de calidad. 2020
36. Aldana G. Tovar B. Vargas, Y. y Joya N. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes. *Revista Latinoamericana de bioética*, 2021 20(2), 121-14
37. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Revista cubana de oftalmología*, 2015 28(2), 228-233. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0864-217620150002000091](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-217620150002000091). <https://doi.org/10.18359/rbi.5063>
38. Begazo K. Influencia del liderazgo en el clima organizacional percibido por el personal del hospital II Manuel De Torres Muñoz- Mollendo, Essalud. [Tesis para optar el grado académico de maestra en ciencias: administración y gestión en salud] Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2021.
39. Martínez C. Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos. [España]: Universidad Autónoma De Barcelona; 2006. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5449/jarg1de1.pdf>
40. Mogollón Sandra y Abaunza M. Vista de Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en enfermería* [Internet]. 2010 [citado el 26 de octubre de 2022]; Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/21380/22432>

## ANEXOS

### ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE E INDICADORES	TIPO DE ESTUDIO
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es el liderazgo transformacional en enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los Hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada?</p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.</p>	<p>Identificar el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los Hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.</p> <p>Identificar el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los Hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.</p> <p>Identificar el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia</p>	<p><b>Variable</b></p> <p>Liderazgo transformacional en Enfermería</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo Relación</li> <li>- Problemas Decisiones</li> <li>- Bienestar Seguridad</li> <li>- Valores</li> </ul>	<p>El trabajo de investigación fue básico de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, transversal.</p>



<p>intelectual?</p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada atribuida?</p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual?</p> <p>¿Cuál es el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional?</p>		<p>idealizada atribuida en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los Hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.</p> <p>Identificar el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los Hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.</p> <p>Identificar el nivel del liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los Hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.</p>	<p>Creencias</p> <p>- Entusiasmo</p> <p>Confianza</p>	
---	--	---	---	--

**ANEXO 2: MATRIZ DE OPERALIZACIÓN**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Liderazgo transformacional</b>	<p>El líder transformacional trabaja con su equipo mediante la motivación, que impulsa a mejorar laboralmente obteniendo un mejor clima laboral realizando cada función con buena actitud realizando cada función de acuerdo a su rol.</p> <p>Según la OMS, el liderazgo es importante para el desarrollo objetivo de los servicios, la atención de salud y finalmente para los sistemas de salud, transformándose en un componente básico de la gestión en salud.</p>	<p>Las dimensiones planteadas para la variable de Liderazgo transformacional están compuestas por consideración individualizada, Estimulación intelectual, Influencia idealizada atribuida y Motivación inspiracional.</p> <p>Mediante: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5), que serán registrados en la base de datos</p>	Consideración individualizada	Desarrollo Relación	4 ITEMS	<p>Ordinal</p> <p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
			Estimulación intelectual	Problemas Decisiones	5 ITEMS	
			Influencia idealizada atribuida	Bienestar Seguridad	5 ITEMS	
			Influencia idealizada conductual	Valores Creencia	5 ITEMS	
			Motivación inspiracional	Entusiasmo Confianza	7 ITEMS	

## ANEXO 3: SOLICITUD PARA EL PERMISO DE USO DEL INSTRUMENTO



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 12 de octubre del 2022

Srta:

- Tafur La Matta, Gladis

Presente

Asunto: **SOLICITUD PARA EL PERMISO DE USO DE INSTRUMENTO**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos cordiales y así mismo informarle que somos estudiante de la carrera de Enfermería de pregrado de la UCV Lima Norte, solicitamos su permiso para hacer el uso del instrumento realizado en su Tesis "**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COACHING EN UNA EMPRESA EDUCATIVA EN LIMA, 2019**". Para nosotras su instrumento tiene relacion e importancia para continuar con el desarrollo de nuestra Tesis enfocada en **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMERÍA Y LA CALIDAD DE CUIDADO EN TIEMPOS DE COVID 19, LIMA – PERU 2022**. Asimismo, le pedimos su apoyo y confianza para continuar y culminar favorablemente en el desarrollo de nuestra investigación.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención prestada.

Atentamente.



Aponte Rodríguez, Alysson Paola  
D.N.I: 75784256



Mendieta Lecaros, Yajahira Milagros  
D.N.I: 76759079

## ANEXO 4: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR EL INSTRUMENTO



### CONSENTIMIENTO PARA APLICAR EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 13 de octubre del 2022

Srta: Gladis Tafur La Matta

#### **Solicitamos:**

DISTINGUIDA PROFESIONAL:

Nosotras Yajahira Milagros Mendieta Lecaros con DNI: 76759079 y Alysson Aponte Rodriguez con DNI: 75784256 estudiantes de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO** de Lima Norte, de la carrera Profesional de Enfermería ante usted nos presentamos con el debido respeto y exponemos:

Que habiendo realizado el trabajo de investigación titulado **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE COVID-19 EN LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA DE LOS HOSPITALES NACIONALES, LIMA - PERU 2022**. Siendo un tema de mayor importancia en el área de salud. Para nosotras su instrumento tiene relacion e importancia para continuar con el desarrollo de nuestra Tesis. Por ello, le solicitamos su permiso para hacer el uso del instrumento. Asimismo, le pedimos su apoyo y confianza para continuar y culminar favorablemente en el desarrollo de nuestra investigación.

Expresándole nuestros agradecimientos y consideración de ante mano por el aporte a nuestra investigación nos despedimos de Ud.

**Firma de Autorización**

  
Gladis Tafur La Matta

## **ANEXO:5 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **Liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022**

#### **I. Introducción:**

Buenas tardes, señor(a), nuestros nombres son Alysson Aponte Rodriguez y Milagros Mendieta Lecaros, somos alumnas del 10° ciclo de la Escuela de Enfermería de la Universidad César Vallejo. Actualmente, nos encontramos realizando nuestra tesis, el presente instrumento nos permite identificar la calidad del cuidado en enfermería en relación a la satisfacción de los pacientes mediante los cuidados que le brindan por lo cual, le solicitamos su colaboración.

Sus respuestas son totalmente confidenciales. Este cuestionario es directamente de interés académico. Por Favor, sírvase a contestar todas las preguntas mencionadas. Muchas gracias por su colaboración.

#### **II. Instrucciones:**

Le solicitamos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas y la responda marcando con una X frente a la fila según sea el caso

#### **III. Desarrollo:**

**Marque según como ha vivenciado el estrés durante la pandemia de la COVID-19.**

<b>ESCALA</b>				
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>siempre</b>

## INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMERÍA

**Estimado colaborador:** Este cuestionario permite obtener el nivel de liderazgo transformacional que usted percibe. Sus respuestas sinceras harán posible un buen estudio.

**Escalas:** 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

Nro.	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Consideración individualizada</b>						
1	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás					
2	Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores					
3	Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo					
4	Informo personalmente a los demás sobre las fortalezas que poseen					
<b>Dimensión 2: Estimulación intelectual</b>						
5	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados					
6	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas					
7	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista					
8	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo					
9	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas					
<b>Dimensión 3: Influencia idealizada atribuida</b>						
10	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo					
11	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses					
12	Actúo de modo que gano el respeto de los demás.					
13	Me muestro confiable y seguro					
14	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones					
<b>Dimensión 4: Influencia idealizada conductual</b>						
15	Expreso mis valores y creencias más importantes					
16	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace					

17	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas					
18	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida					
19	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo					
<b>Dimensión 5: Motivación inspiracional</b>						
20	Trato de mostrar el futuro de modo optimista					
21	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas					
22	Construyo una visión motivante del futuro					
23	Expreso confianza en que se alcanzarán las metas					
24	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos					
25	Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo					
26	Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien					

## ANEXO 6: CÁLCULO DE CONFIABILIDAD

Para determinar la consistencia interna de los instrumentos se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach porque la variable es medida en la escala de Likert (politémica). Se estimó la confiabilidad del alfa de Cronbach, mediante el software SPSS versión 26, el cual analiza y determina el resultado con exactitud. La fórmula es la siguiente:

$$a = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Donde:

$k$ : El número de ítems.

$\sum s_i^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems.

$s_t^2$ : Varianza de la suma de los ítems.

$a$ : Coeficiente de Cronbach.

Para determinar el grado de confiabilidad del coeficiente de Cronbach se tuvo en cuenta la siguiente tabla:

**Tabla 1. Nivel de confiabilidad**

Rango	Nivel
0.9 - 1.0	Excelente
0.8 - 0.9	Muy bueno
0.7 - 0.8	Aceptable
0.6 - 0.7	Cuestionable
0.5 - 0.6	Pobre
0.0 - 0.5	No aceptable



### 1.1. Confiabilidad para el instrumento Liderazgo Transformacional

Tabla 2.

#### Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos		
Válido	10	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

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

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2 evidencia que los 10 participantes que intervienen en la muestra piloto fueron incluidos en el procesamiento de los casos y que no hubo ninguna exclusión.

Tabla 3.








#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	26


Fuente: Elaboración propia

La tabla 3, nos indica un nivel del alfa de Cronbach de 0.958 para los 26 ítems evaluados, el cual es un nivel excelente, evidenciando así que es fiable el instrumento que se utiliza para determinar el Liderazgo Transformacional.

## ANEXO 7: FORMULARIO DEL CUESTIONARIO

Encuesta de Liderazgo Transformacional en Enfermería   Se han guardado todos los cambios en Drive     [Enviar](#) 

Preguntas Respuestas **80** Configuración



### Encuesta de Liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022


**I. Introducción:**








Buenas tardes, señor(a), nuestros nombres son Alysson Aponte Rodriguez y Milagros Mendieta Lecaros, somos alumnas del 10° ciclo de la Escuela de Enfermería de la Universidad César Vallejo. Actualmente, nos encontramos realizando nuestra tesis, el presente instrumento nos permite identificar la calidad del cuidado en enfermería en relación a la satisfacción de los pacientes mediante los cuidados que le brindan por lo cual, le solicitamos su colaboración.

Sus respuestas son totalmente confidenciales. Este cuestionario es directamente de interés académico. Por Favor, sírvase a contestar todos las preguntas mencionadas. Muchas gracias por su colaboración.

**II. Instrucciones:**

Le solicitamos que lea cuidadosamente cada una de las preguntas y la responda marcando con una X frente a la fila según sea el caso.



Encuesta de Liderazgo Transformacional en Enfermería   Se han guardado todos los cambios en Drive     [Enviar](#) 

Preguntas Respuestas **80** Configuración

1. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.

1. Nunca

2. Casi Nunca

3. A Veces

4. Casi Siempre

5. Siempre

2. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.

1. Nunca

2. Casi Nunca

3. A Veces

4. Casi Siempre

5. Siempre

3. Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.

1. Nunca


2. Casi Nunca

3. A Veces

4. Casi Siempre

5. Siempre

4. Informo personalmente a los demás sobre las fortalezas que poseen.



## ANEXO 8: BASE DE DATOS DE SPSS

SPSS Statistics Editor de datos - DATA\_Liderazgo\_Transformacional\_Final.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1. P25 5 Visible: 40 de 40 variables

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	1	1	1	2	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	3	1	2	3	2	1	5	5	5	5	5
2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	2	1	2	1	1
3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	1	3	2	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	2	3	2	1	2	4	3	3	3	3	2	2	1	1	4	5	3	3	3	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	2	3	2	1	2	2	2	1	4	4	4	5	5
6	6	2	3	2	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	2	1	5	4	4	5	5
7	7	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	4	4	4	4	4
8	8	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	1	2	2	4	4	4	4	1	2	3	1	1	
9	9	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	2	3	4	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5
10	10	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	1	2	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3
11	11	3	5	3	3	2	4	5	4	3	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	4	3	5	4	4
12	12	3	4	3	3	2	4	1	3	2	1	2	3	2	1	4	4	5	5	4	2	3	2	2	2
13	13	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	5	2	1	2	1	1
14	14	5	5	4	4	4	5	4	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	5	5	5	5	5
15	15	3	4	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
16	16	2	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4
17	17	2	3	2	3	2	1	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
18	18	5	5	4	5	3	4	4	5	5	2	1	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	19	2	1	3	2	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
20	20	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
21	21	4	5	4	5	4	5	3	4	4	2	3	2	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
22	22	5	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	23	1	2	3	2	5	5	3	4	3	2	1	2	2	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5

Vista de datos Vista de variables

SPSS Statistics Editor de datos - DATA\_Liderazgo\_Transformacional\_Final.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1. P25 5 Visible: 40 de 40 variables

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
58	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
59	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5
60	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
61	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
62	2	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5
63	1	2	3	1	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	1	3	1	2	4	4	4	4	3	3
64	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5
66	3	4	3	4	1	2	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	1	2	2	2	4	4
67	3	5	3	3	2	4	5	4	3	5	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
68	1	2	1	4	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
69	4	3	3	3	2	3	1	2	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
70	4	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	5	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3
71	1	2	1	2	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
72	3	4	3	4	1	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	2	4	4
73	2	4	4	4	1	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
74	3	5	3	3	2	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4
75	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4
76	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3
77	2	2	3	1	2	4	3	1	2	2	3	5	3	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3
78	1	2	3	2	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
79	2	1	2	3	2	1	3	2	4	5	3	5	5	4	3	3	3	4	4	1	2	1	2	2	2
80	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

DATA\_Liderazgo\_Transformacional\_Final.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 40 de 40 variables

	P24	P25	P26	S_D1	S_D2	S_D3	S_D4	S_D5	S_DT	D1	D2	D3	D4	D5	LidT	VAR
1	5	5	5	9	24	18	9	35	95	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	
2	2	1	2	13	12	18	19	11	73	Medio	Bajo	Medio	Alto	Bajo	Medio	
3	3	2	5	14	15	11	17	28	85	Medio	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio	
4	2	2	1	8	15	9	18	9	59	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	
5	4	4	5	20	21	13	8	30	92	Alto	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	
6	5	5	5	9	18	16	10	33	86	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	
7	4	5	5	15	18	9	9	30	81	Medio	Medio	Bajo	Bajo	Alto	Medio	
8	2	1	3	13	17	10	20	13	73	Medio	Medio	Bajo	Alto	Bajo	Medio	
9	5	3	4	18	22	14	8	32	94	Alto	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	
10	4	3	4	14	18	8	21	26	87	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio	Medio	
11	5	4	4	14	18	15	14	29	90	Medio	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio	
12	2	1	2	13	12	9	22	14	70	Medio	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Medio	
13	2	1	1	14	17	18	19	10	78	Medio	Medio	Medio	Alto	Bajo	Medio	
14	5	4	5	18	21	7	9	34	89	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Medio	
15	3	3	3	12	12	17	16	21	78	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	
16	4	4	5	11	11	10	16	30	78	Medio	Bajo	Bajo	Medio	Alto	Medio	
17	4	3	3	10	11	18	16	25	80	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio	
18	5	4	5	19	21	11	25	34	110	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	Alto	
19	4	3	5	8	19	18	23	28	96	Bajo	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
20	4	2	4	12	17	10	17	22	78	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio	
21	5	4	5	18	20	14	22	34	108	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
22	5	5	5	20	21	13	25	35	114	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
23	3	4	5	8	20	10	19	31	88	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Alto	Medio	

Vista de datos Vista de variables

DATA\_Liderazgo\_Transformacional\_Final.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

ID	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
2	ID	Númérico	5	0		Ninguna	Ninguna	3	Derecha	Escala	Entrada
3	P1	Númérico	1	0	1. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los de...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P2	Númérico	1	0	2. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colabora...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P3	Númérico	1	0	3. Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P4	Númérico	1	0	4. Informo personalmente a los demás sobre las fortalezas q...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P5	Númérico	1	0	5. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos ...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P6	Númérico	1	0	6. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas for...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P7	Númérico	1	0	7. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos ...	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P8	Númérico	1	0	8. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P9	Númérico	1	0	9. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.	Ninguna	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P10	Númérico	1	0	10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar co...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P11	Númérico	1	0	11. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mi...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P12	Númérico	1	0	12. Actúo de modo que gano el respeto de los demás.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P13	Númérico	1	0	13. Me muestro confiable y seguro.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P14	Númérico	1	0	14. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mi juicio.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P15	Númérico	1	0	15. Exproso mis valores y creencias más importantes.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P16	Númérico	1	0	16. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P17	Númérico	1	0	17. Tomo en consideración las consecuencias morales y étic...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P18	Númérico	1	0	18. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P19	Númérico	1	0	19. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el gr...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P20	Númérico	1	0	20. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P21	Númérico	1	0	21. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P22	Númérico	1	0	22. Construyo una visión motivante del futuro.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P23	Númérico	1	0	23. Exproso confianza en que se alcanzarán las metas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P24	Númérico	1	0	24. Motivo a los demás a tener confianza en el mismo...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables



\*DATA\_Liderazgo\_Transformacional\_Final.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
P15	N Numérico	1	0	15. Expreso mis valores y creencias más importantes.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P16	N Numérico	1	0	16. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P17	N Numérico	1	0	17. Tomo en consideración las consecuencias morales y étic...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P18	N Numérico	1	0	18. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P19	N Numérico	1	0	19. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el gr...	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P20	N Numérico	1	0	20. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P21	N Numérico	1	0	21. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P22	N Numérico	1	0	22. Construyo una visión motivante del futuro.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P23	N Numérico	1	0	23. Expreso confianza en que se alcanzarán las metas.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P24	N Numérico	1	0	24. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	Ninguna	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
P25	N Numérico	1	0	25. Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.	Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
P26	N Numérico	1	0	26. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les h...	Ninguna	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
S_D1	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
S_D2	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
S_D3	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
S_D4	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
S_D5	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
S_DT	N Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
D1	N Numérico	8	0	Consideración individualizada	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
D2	N Numérico	8	0	Estimulación intelectual	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
D3	N Numérico	8	0	Influencia idealizada atribuida	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
D4	N Numérico	8	0	Influencia idealizada conductual	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
D5	N Numérico	8	0	Motivación inspiracional	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
LidT	N Numérico	8	0	Liderazgo Transformacional	{1, Bajo}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

\*Resultado\_Liderazgo\_Transformacional\_Final.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formateo Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

Frecuencias

[ConjuntoDatos1] C:\Users\M.D\Desktop\Data Luis Fernandez\escritorio\CLASES ESTADÍSTICA\Asesoría Estadística de Tesis\2022\Milagros\_Alyseo

**Estadísticos**

Liderazgo Transformacional

N	Válido	80
	Perdidos	0

**Liderazgo Transformacional**

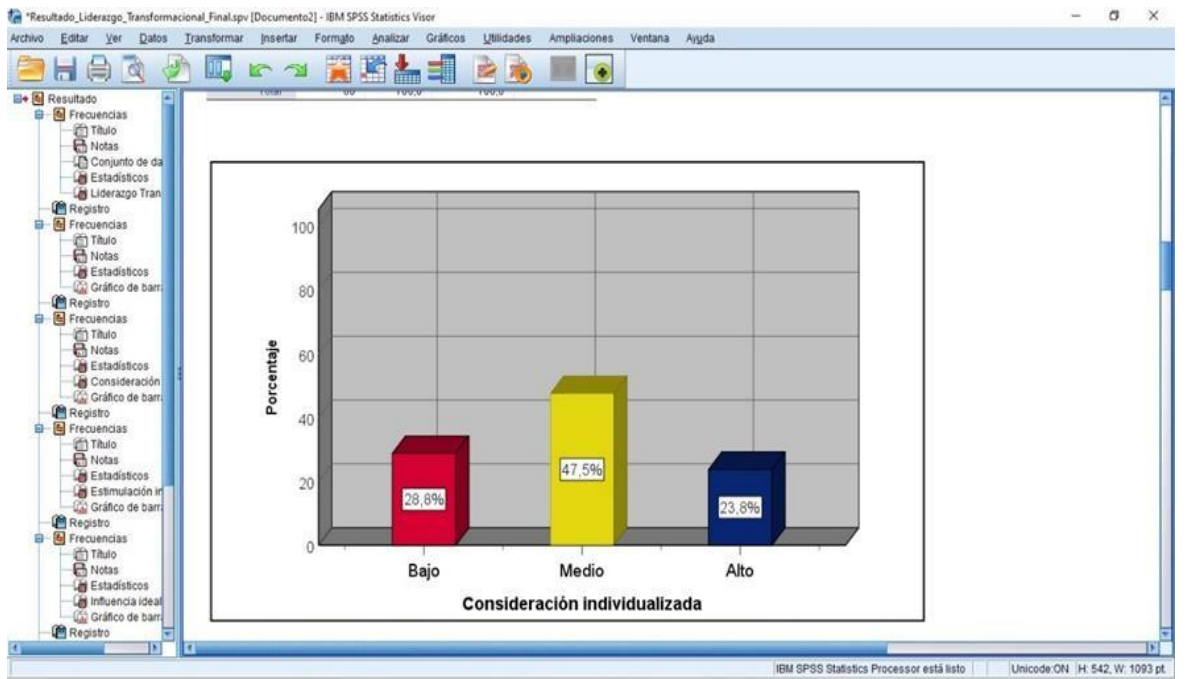
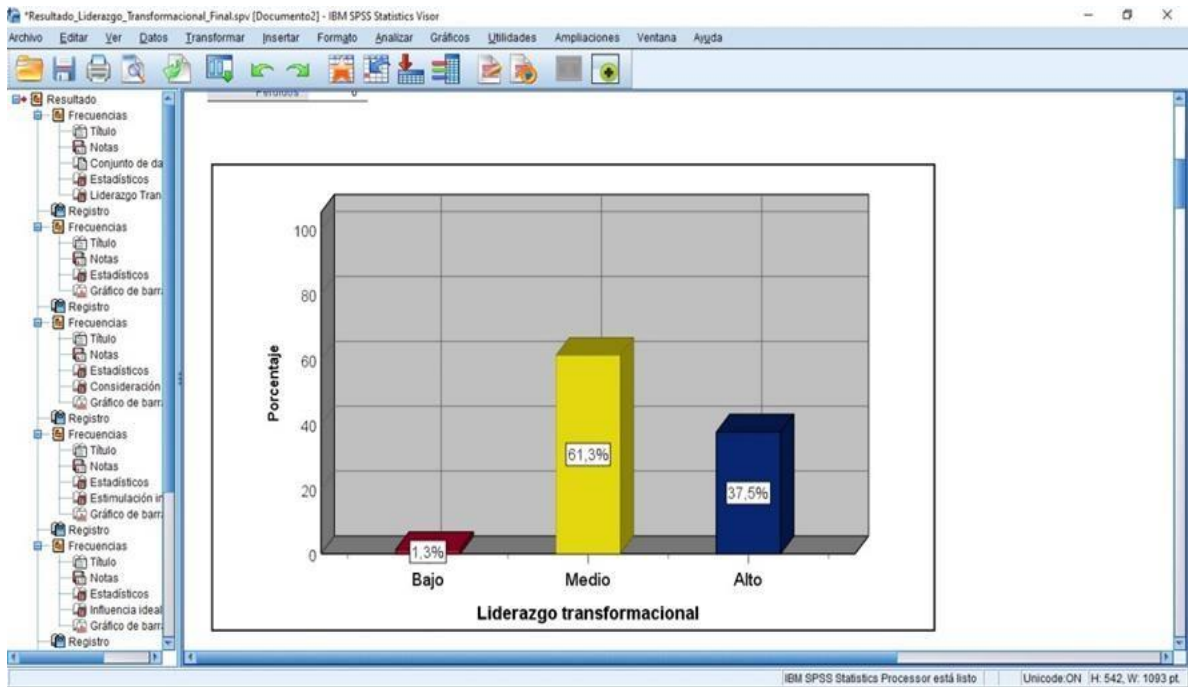
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	1,3	1,3
	Medio	49	61,3	62,5
	Alto	30	37,5	100,0
Total		80	100,0	100,0

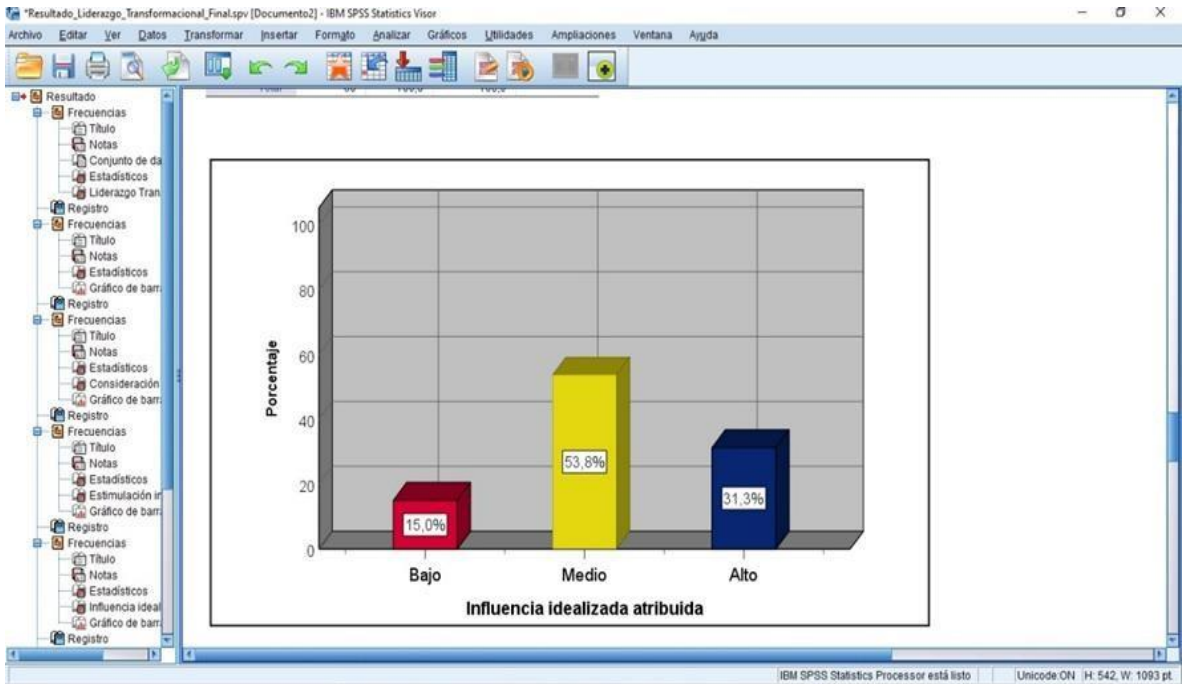
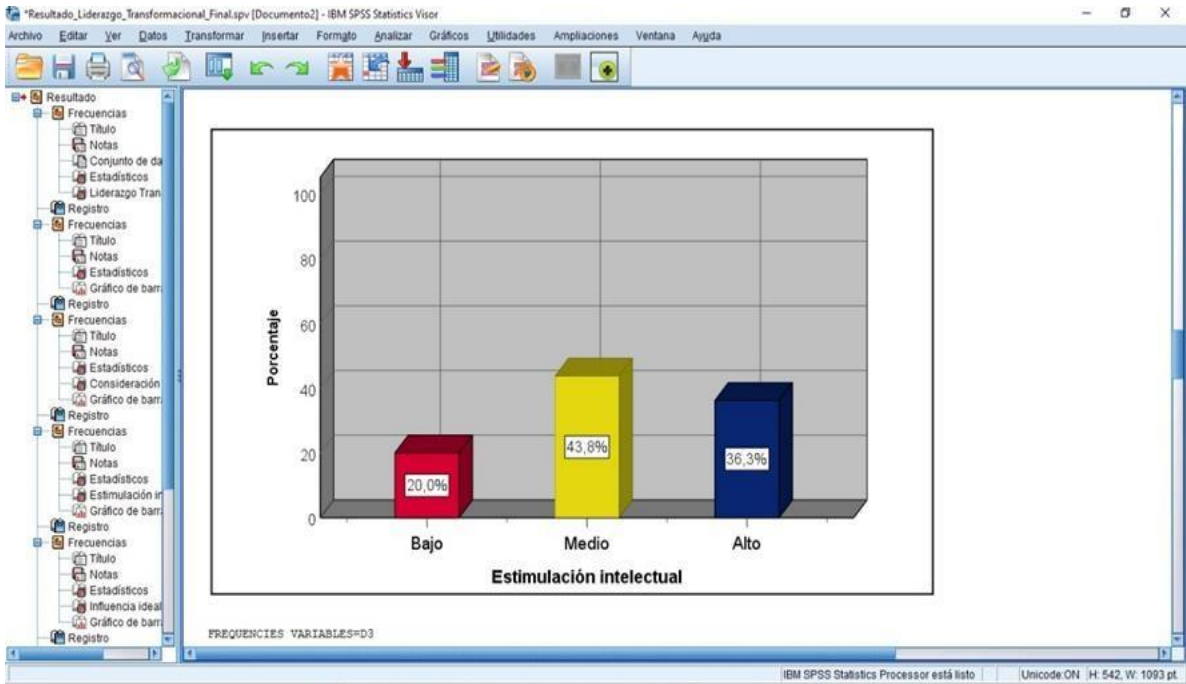
PREQUENCIES VARIABLES=LidT  
/FORMAT=NOTABLE  
/BARCHART PERCENT  
/ORDER=ANALYSIS.

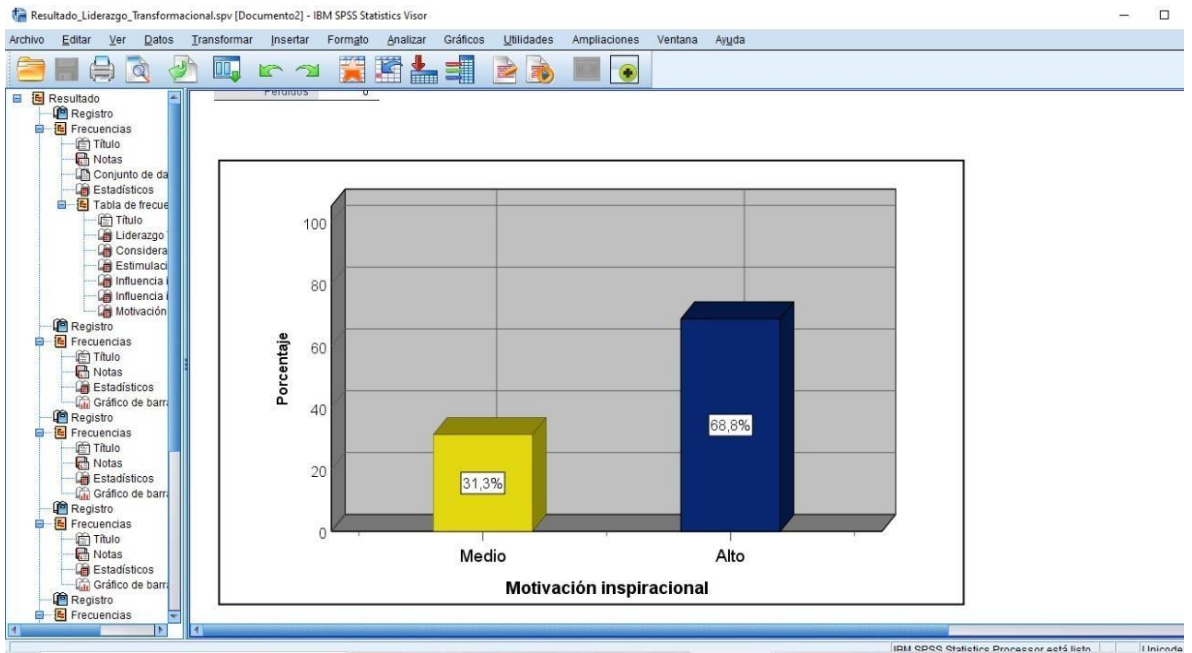
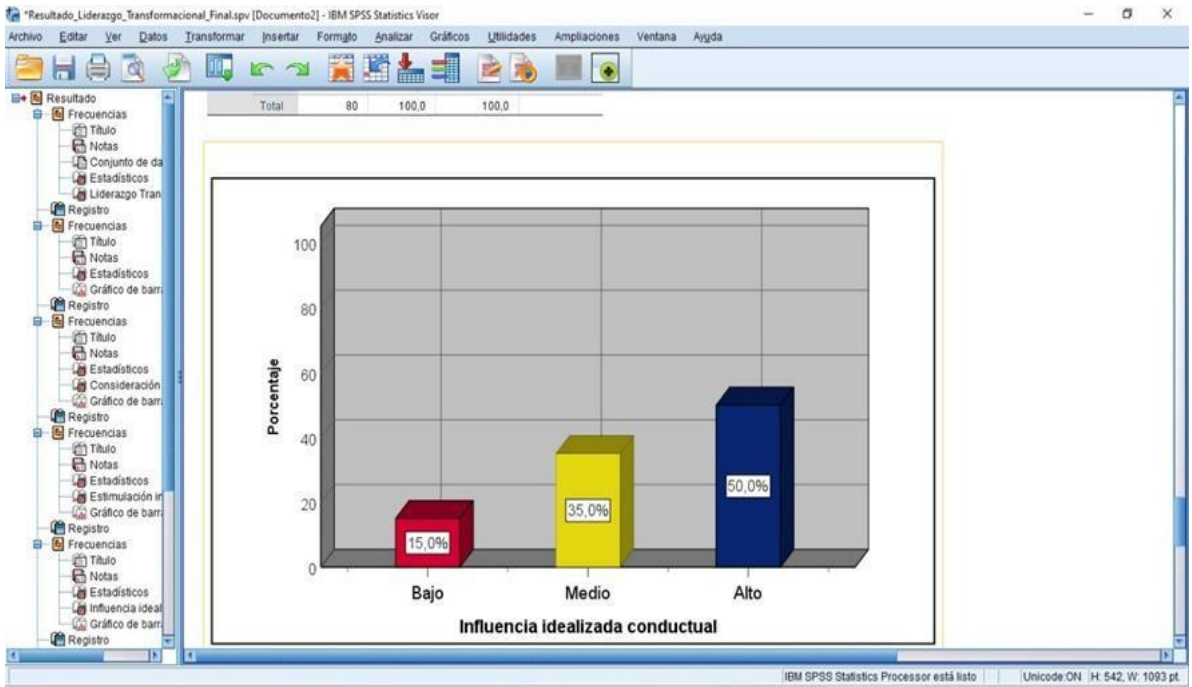
**Frecuencias**

**Estadísticos**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON JH: 542, W: 1093 pt



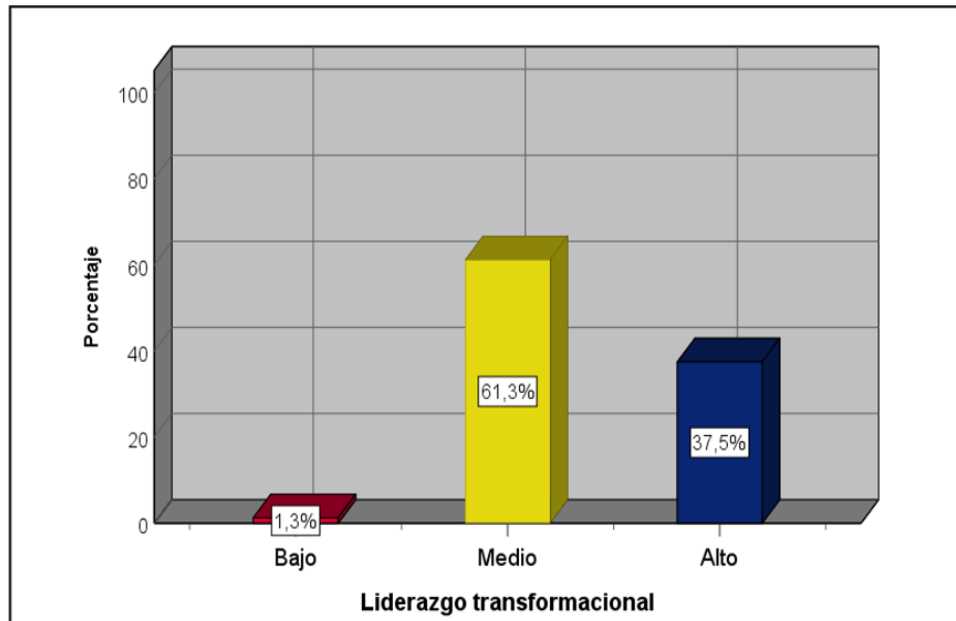




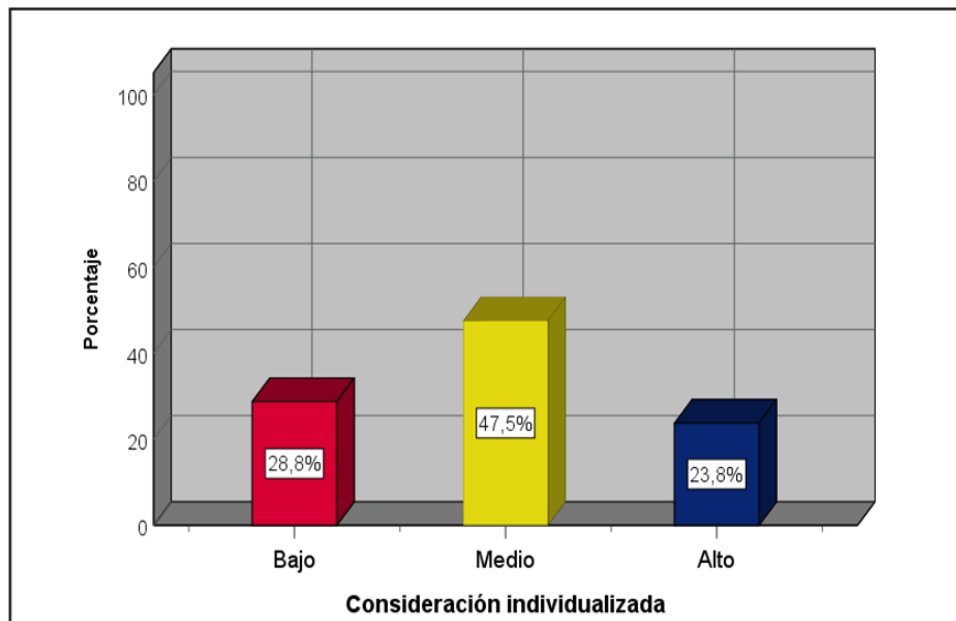


## ANEXO 9: GRÁFICOS

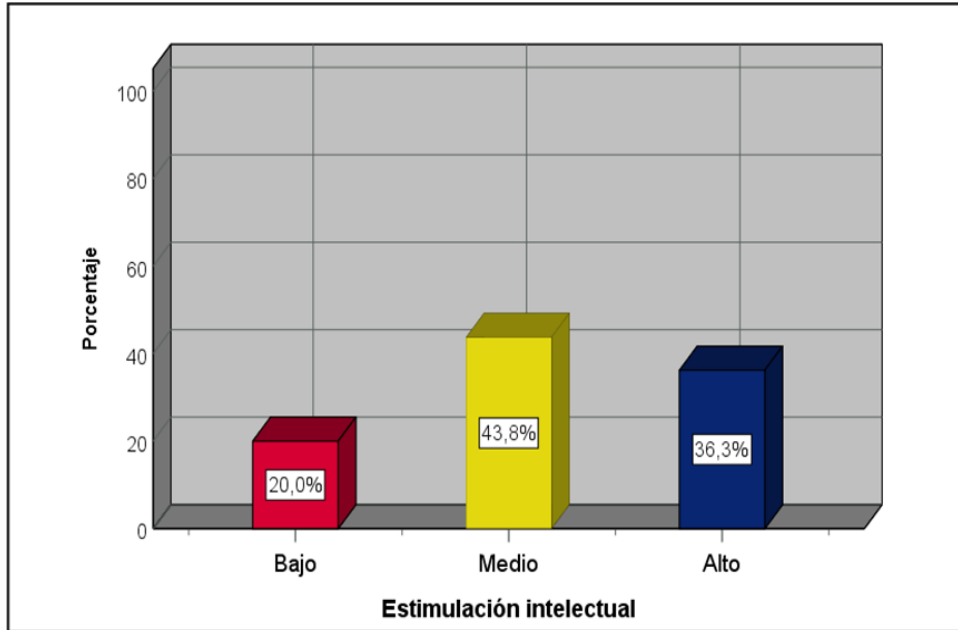
**GRÁFICO 1:** Nivel de liderazgo transformacional en Enfermería en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.



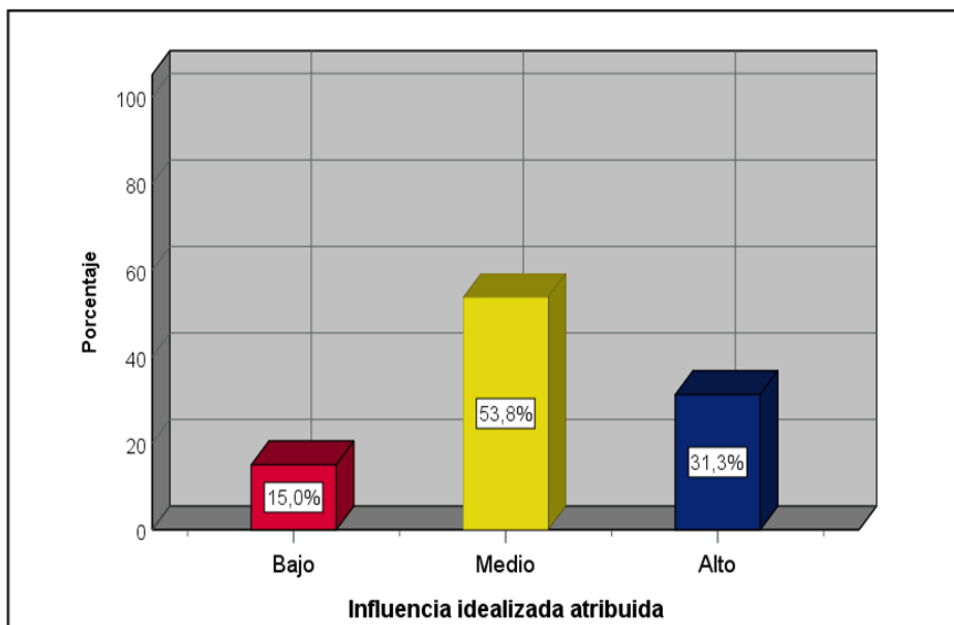
**GRÁFICO 2:** Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de consideración individualizada en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima – Perú 2022.



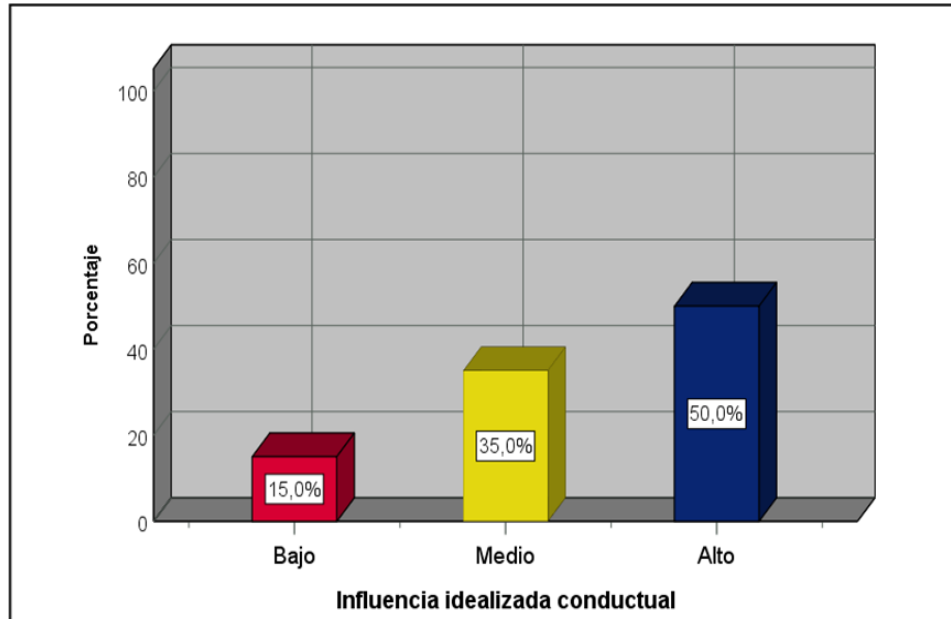
**GRÁFICO 3:** Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de estimulación intelectual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.



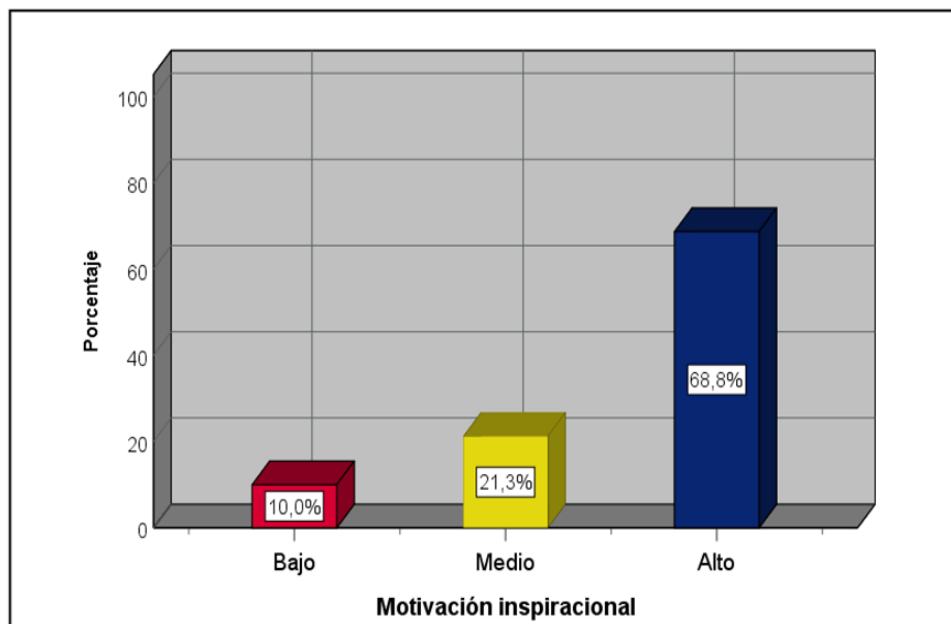
**GRÁFICO 4:** Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada atribuida en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.



**GRÁFICO 5:** Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión de influencia idealizada conductual en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.



**GRÁFICO 6:** Nivel de liderazgo transformacional en enfermería según la dimensión motivación inspiracional en tiempos de COVID-19 en los servicios de Emergencias de los hospitales Nacionales, Lima - Perú 2022.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN ENFERMERÍA EN TIEMPOS DE COVID -19 EN LOS SERVICIOS DE EMERGENCIAS DE LOS HOSPITALES NACIONALES, LIMA – PERÚ 2022", cuyos autores son APONTE RODRIGUEZ ALYSSON PAOLA, MENDIETA LECAROS YAJAHIRA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA <b>DNI:</b> 07970633 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2580-6054	Firmado electrónicamente por: BRODRIGUEZRO el 20-12-2022 11:44:57

Código documento Trilce: TRI - 0468330