

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
ESCUELA DE POSGRADO



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO
COVID-19 HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN ENFERMERÍA**

AUTOR

ADITA ROCIO MEDINA QUISPE

ASESOR

ELIZABETH SOLEDAD GUERRERO QUIROZ

<https://orcid.org/0000-0002-8094-5711>

Chiclayo, 2022

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y
AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID-19 HOSPITAL
PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020**

PRESENTADA POR:

ADITA ROCIO MEDINA QUISPE

A la Escuela de Posgrado de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el grado académico de

DOCTOR EN ENFRMERÍA

APROBADA POR:

Miriam Elena Saavedra Covarrubia

PRESIDENTE

Mirtha flor Cervera Vallejos

SECRETARIO

Sofia Sabina Lavado Huarcaya

PRIMER VOCAL

Elizabeth Soledad Guerrero Quiroz

VOCAL ASESOR

DEDICATORIA

A Dios Padre por brindarme el don de la vida

A mis amados padres Elcira y José (+) por ser quienes me guiaron en el camino del bien
con sólidos valores cristianos

A mis pequeños hijos por ser mi fuente de inspiración y crecimiento personal y profesional

AGRADECIMIENTO

A la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo por abrirme las puertas del saber

A mis docentes del programa doctoral III edición por los conocimientos brindados

A mis compañeros de estudios, por los bellos momentos compartidos

A mis colegas enfermeros de las unidades críticas que aportaron al estudio, que Dios bendiga su trabajo

A las personas que de una u otra manera fueron mi fuente de apoyo y sostén en mi necesidad de aprendizaje, en especial a Lilia y Arturo; les agradezco por compartir sus experiencias formativas.

Anexo J: Informe Turnitin

Liderazgo Transformacional

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	www.scielo.sa.cr Fuente de Internet	2%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
8	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
9	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
I. MARCO TEÓRICO	13
II. HIPÓTESIS	25
III. METODOLOGÍA	26
3.1. Tipo - nivel de investigación	26
3.2. Diseño de la investigación.....	26
3.3. Población, muestra y muestreo.....	28
3.4. Criterios de selección	29
3.5. Operacionalización de variables.....	29
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7. Procedimientos	31
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9. Consideraciones éticas	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	57

Resumen

Liderar de manera transformacional es un gran reto para los profesionales de enfermería, ya que quienes direccionan los servicios de enfermería convergen en la importancia del factor humano como ente participativo en los objetivos comunes e institucionales con la finalidad de autotranscender en su noble profesión trazando un camino más allá del compromiso laboral. **Objetivo:** Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotranscendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2021. **Método:** es un estudio cuantitativo correlacional, la muestra fue constituida por 90 enfermeras de las unidades críticas del hospital regional Lambayeque: emergencia y cuidados intensivos Covid 19, se utilizaron dos instrumentos aplicados mediante encuestas previamente validadas, se analizaron los datos mediante el análisis estadístico se utilizó el análisis de la varianza (ANOVA) con la prueba F, considerándose los valores de $p < 0,01$ como significativos. El proyecto fue aprobado por el Comité de Ética del hospital. **Resultados:** Se obtuvo una alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); en relación al nivel del liderazgo transformacional del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020 es del 46.7%, el nivel de autotranscendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020 es baja con un 50%. el nivel del liderazgo transformacional en la dimensión consideración idealizada o carisma del profesional de enfermería es del 54. 4% lo que muestra una consideración individualizada alta, el nivel del liderazgo transformacional en la dimensión de motivación inspiracional es del el 56.7% en el profesional de enfermería, el nivel de autotranscendencia en la dimensión de vulnerabilidad es del 56.7% considerándose una vulnerabilidad alta, el nivel de autotranscendencia en la dimensión de adaptabilidad es del 41.1% mostrándose como una adaptabilidad alta. **Conclusión:** se evidencia que existe relación significativa alta entre el liderazgo transformacional y la autotranscendencia en el profesional de enfermería del hospital regional Lambayeque 2020; mostrando una relación positiva entre las variables, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Palabras Claves: Liderazgo transformacional, Autotranscendencia, Profesional de enfermería.

Abstract

Leading in a transformational way is a great challenge for nursing professionals, since those who direct nursing services converge on the importance of the human factor as a participatory entity in common and institutional objectives in order to self-transcend in their noble profession, tracing a path beyond the work commitment. **Objective:** To determine the relationship between transformational leadership and self-transcendence of the nursing professional in the Covid 19 context of the regional hospital Lambayeque 2021. **Method:** it is a correlational quantitative study, the sample was made up of 90 nurses from the critical units of the Lambayeque regional hospital: emergency and intensive care Covid 19, two instruments applied through previously validated surveys were used, the data were analyzed through statistical analysis. Pearson's correlation coefficient was used, the Chi-square test was used, considering p values <0.05 as significant. The project was approved by the ethics committee of the hospital. **Results:** A high positive relationship was obtained between the variables, with a $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); In relation to the level of transformational leadership of the nursing professional in the Covid 19 context of the Lambayeque 2020 regional hospital is 46.7%, the level of self-transcendence of the nursing professional in the Covid 19 context of the Lambayeque 2020 regional hospital is low with 50% . the level of transformational leadership in the dimension of idealized consideration or charisma of the nursing professional is 54. 4% which shows a high individualized consideration, the level of transformational leadership in the dimension of inspirational motivation is 56.7% in the professional of In nursing, the level of self-transcendence in the vulnerability dimension is 56.7%, considering a high vulnerability, the level of self-transcendence in the adaptability dimension is 41.1%, showing a high adaptability. **Conclusion:** it is evidenced that there is a high significant relationship between transformational leadership and self-transcendence in the nursing professional of the Lambayeque 2020 regional hospital; showing a positive relationship between the variables, so the null hypothesis is rejected.

Keywords: Transformational Leadership, Self-Transcendence, Nursing Professional.

Introducción

Desde los inicios en modelos de gestión sanitaria, la enfermera se prepara para liderar, desde aquel entonces el surgimiento de la era moderna que toma como referencia a Florence Nightingale, desde su llegada a Scutari (Turquía) donde logró llevar a cabo una misión con liderazgo, resolviendo problemas del entorno como: falta de higiene, cantidad reducida de urinarios, agua sin potabilizar, sábanas con visibles signos de contaminación, sumado a ello las complicaciones de temperaturas frías, contagios de parásitos en las lesiones y demás malestares oportunistas¹ que incidían en la realidad; actualmente se evidencia avances bajo un enfoque biomédico, elitista con escasas propuestas para generar innovación y participación plena de los recursos humanos, acciones que repercuten en el proceso del cuidado y por ende en las personas usuarias de los servicios de salud.

Liderar de manera transformacional es un gran reto para los enfermeros, ya quienes direccionan y gerencian a enfermería, convergen en la importancia del factor humano como ente participativo en los objetivos comunes e institucionales, con la finalidad de autotranscender en su noble profesión, trazando un camino más allá del compromiso laboral, creando estrategias de mejora que impacten en los resultados del entorno.

Asimismo, Bruce², hace énfasis en el estudio Liderazgo transformacional (LT), en examinar la distancia estructural (liderazgo directo e indirecto) entre líderes y seguidores, y que ello moderaba la relación entre LT y compromiso organizacional; por lo tanto es necesario instruir entre los responsables que gerencian los Servicios de Enfermería, las síntesis conceptuales del LT para garantizar una excelencia en Gestionar el Cuidado y su relevancia para garantizar la calidad con algunos paradigmas aplicables en los establecimientos de salud³.

De este modo, liderar con los elementos brindados sumará al profesional de enfermería en la autotranscendencia de sí mismo, estudio que se respalda con Oliva⁴ donde

concluye que, a mayor autotranscendencia, mayor participación social activa. Asimismo, el trabajo de liderar de manera transformacional en Enfermería, respalda una de sus funciones: la de gestionar los servicios de enfermería, ello sustentado según especifica la Ley del Trabajo de la Enfermero Peruano N°27669, donde se registra que los enfermeros hacen gran contribución en el cumplimiento de los metas institucionales, asumiendo un rol de líder, esto representa un reto importante para Enfermería porque aporta de manera significativa el desarrollo de los servicios de salud con eficacia y eficiencia cual resultante sea la calidad del cuidado de enfermería, punto importante para garantizar la calidad en las instituciones de salud.

Por lo tanto, es imprescindible realizar investigaciones sobre cómo los enfermeros asumen el liderar el cuidado de la persona y su entorno, con el resultado de aseverar metas fundadas en publicación científica que mejoren la calidad de los cuidados en diferentes escenas de práctica en las instituciones de salud.

El hospital regional Lambayeque cuya categoría se define como III-1, cuenta con servicios cuyo inicio data cerca de 09 años aproximadamente, por ser una institución nueva, que ha ido reformulando el trabajo acorde a la demanda de usuarios de la macro región. Cuenta con una construcción que inicia en el 2011 en donde se evidencia orden y proporcionalidad para el manejo de especialidades constituidas para tal fin.

Las unidades críticas, como las de cuidados intensivos y emergencia son servicios de trabajo donde se brinda atención y cuidado especializado por profesionales altamente competentes, con tecnología de punta en ambientes equipados para dicho fin. El servicio de emergencia inicia sus actividades en el año 2011 siendo el equipo de respuesta rápida frente a necesidades de salud de la población Lambayecana. Se considera también área crítica; ya que es un lugar con sus propias peculiaridades, pero con el trabajo en común del cuidado de profesionales de enfermería que apuestan por el óptimo cuidado a la persona críticamente enferma, más aún en el contexto Covid 19. Este servicio se caracteriza por tener con un total aproximado de 60 enfermeros entre

los cuales se encuentran profesionales que se acoplaron a esta lucha y otros que se encuentran haciendo trabajo remoto, para preservar su salud, por ser personal de riesgo.

La unidad de cuidados intensivos (UCI) e unidad de cuidados intermedios (UCIN) del hospital regional Lambayeque, inicia su funcionamiento en el año Julio año 2012 como UCIN, de una forma para ir verificando el equipamiento de la unidad, así posteriormente se ubica a lo que hoy es la UCI. Ambos servicios datan a la fecha con 8 a 9 años de funcionamiento; las que se han convertido en centro de referencia de la macro región norte del país, recibiendo pacientes de Piura, Tumbes, Amazonas; así como del mismo departamento; realidad que no se abastece para cubrir las demandas de necesidad de cama de paciente en estado crítico de la región Lambayeque y otras regiones que derivan pacientes para el manejo por la misma complejidad de los casos; situación que se tiene en espera muchos pacientes para ser recibidos hasta lograr una cama que sea desocupada y haciendo el tiempo de espera por cama un índice alto difícil de manejar.

Desde el inicio de la pandemia Covid 19, los servicios UCI – UCIN se han fusionado para constituir un solo servicio, a lo que se denomina UCI 1 y UCI 2; la permanencia de los profesionales han variado en relación a las licencias por maternidad y por comorbilidad por factores de riesgo siendo que se cuenta con 06 médicos, 21 enfermeras (28% de ausencias) para atender un promedio de 15 pacientes las 24 horas en turnos rotativos; es así que al aumentarse el número de camas se ha ido reclutando personal de los diferentes servicios para brindar servicios especializados previa inducción rápida en el servicio.

La pandemia Covid 19, se da inicio en la ciudad de Wuhan – China, incidiendo en profesionales odontólogos y oftalmólogos que dan la alerta al país y al mundo con el manifiesto de la Organización mundial de la Salud (OMS). Ello no fue ajeno a los enfermeros, en este contexto los servicios de enfermería, sumado a la pandemia han desnudado la precaria situación del sector salud, se evidencia dificultades en el avance de la organización en cuanto a la programación del personal, los requerimientos en la logística, etc. El hospital regional Lambayeque nombrado hospital Covid 19 por el Ministerio de Salud (MINSA) carece de recursos humanos desde un inicio y más aún

esta brecha se ha extendido en pandemia, se han logrado sacar a concurso requerimiento, pero pocos se presentan por el temor a la enfermedad.

Por lo tanto, en este punto donde la investigadora se pregunta ¿cómo se gestiona de manera transformacional y autotranscendencia a pesar del contexto Covid 19? ¿Acaso se aplica la filosofía, paradigma u experiencia de otro entorno?, ¿cómo se sienten los enfermeros al asumir el cuidado de otro ser con experiencia Covid 19? ¿Qué dificultades presenta el profesional al gestionar el cuidado en la ausencia del recurso humano?

Por ello, se hace necesario buscar el sentido del cuidado bajo un liderazgo transformador con esencia de autotranscender para que quienes brinden el cuidado directo participen y permitan reevaluar, diseñar estrategias que lleven al perfeccionamiento del cuidado, en donde los beneficiados no solo sean los profesionales de enfermería, sino la persona objeto del cuidado. Entonces reflejada la situación, se formuló la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y auto trascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020? formulándose el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotranscendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Y como objetivos específicos: Identificar el nivel del LT del profesional de enfermería; el nivel de autotranscendencia del profesional de enfermería; el nivel del LT en la dimensión consideración idealizada o carisma; el nivel del LT con la dimensión motivación inspiracional; el nivel de autotranscendencia en la dimensión de vulnerabilidad; el nivel de autotranscendencia en la dimensión de adaptabilidad del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

La presente investigación se justificó porque el profesional de enfermería al liderar el cuidado de manera transformacional, lo realiza en un paradigma propio e inicia el fundamento del cuidado, que es piedra angular de la profesión, ya que a menudo se

reconoce que el papel primordial de un líder es planear, crear, administrar y fiscalizar los recursos de toda índole: financieros, humanos y materiales con la intención de cumplir eficazmente los objetivos de la institución, además de impartir y considerar los valores, actitudes y sapiencias de la profesión que le brindan una perspectiva diferente y concreta de la práctica de los cuidados.

Por otro lado, con la actualización de la tecnología y el surgimiento de nuevas tendencias por el contexto, los profesionales no son ajenos a sentir cambios profundos en las organizaciones, cada día desde su sitio desarrollan un sin número de actividades ligadas a su quehacer profesional. En las instituciones, día a día enfrentan problemas de presupuesto, insumos la asignación de recursos humanos aunado a las ausencias; ello hace que vivencien las deficiencias en el sistema sanitario y como usuarios internos sufran las consecuencias directa e indirectamente que dichos problemas generen. Estas falencias en el sistema de salud aunado al bajo presupuesto asignado a lo preventivo – promocional, el sector refleja un enfoque biomédico, y por ello se asigna poca categoría a las enfermedades y al recobro de la salud; es primordial recurrir a la investigación para plasmar realidades que aporten a una gestión transformadora amigable, sensible, sostenible que se adapte al ser humano que brinda el cuidado y se genere a partir de ahí una innovación del mismo a raíz del conocimiento con bases antropológicas y filosóficas sólidas que argumenten y generen consistencia de los mismos.

Asimismo, los profesionales de enfermería para complementar la formación tanto en el pregrado como el postgrado se necesita una mirada reflexiva en relación a los conocimientos en gerencia y gestión, dado que la preparación para dichas realidades se completa en la misma esencia del trabajo diario, mirada que comprende además de ello los aspectos afectivos, relativos al modo de ser y compromiso de las personas, así como compendios de expertos, los cuales no deben ser separados para otorgar cuidados, así también la caracterización del significado del cuidar para quien recibe y otorga, es decir el propósito y el resultado que se persigue. En ese sentido, ello generará que se ejerza un liderazgo tolerante autotrascendente que motive al propio personal hacia la excelencia del cuidado.

I. MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Para dar sustento al presente estudio se considerará los siguientes antecedentes, los cuales están relacionados con el tema:

A nivel internacional, En Costa Rica, 2020. Alcócer Sosa et al⁵, cuyo objetivo fue: reflexionar sobre la autotranscendencia y la espiritualidad en personas adultas mayores. El método fue: un ensayo reflexivo sobre la autotranscendencia y la espiritualidad en personas adultas mayores para su desarrollo en el cuidado de enfermería. Se revisó la teoría de autotranscendencia y se relacionó con la espiritualidad y el cuidado a la persona adulta mayor. Como resultado se obtuvo dos temas principales. El fenómeno de autotranscendencia y la espiritualidad. Asimismo, la espiritualidad en el cuidado enfermero a la persona de la tercera edad para la autotranscendencia. Esta última expone una cualidad para integrar la vida. Además, al ser la espiritualidad un medio para lograr este proceso y ser promotor del bienestar y la salud en esta población, las enfermeras en el cuidado pueden promoverla. Se concluye que: El camino espiritual ayuda a comprender la vida desde el enfoque deductivo. Así, es posible establecer para la persona adulta mayor una relación entre la autotranscendencia, el cuidado y el bienestar en la vejez.

En Brasil 2018. Brito Ferreira et al⁶, cuyo objetivo fue analizar el ejercicio del LT en el ejercicio de enfermería de un hospital universitario. Se usó el método de estudio mixto y métodos explicativos secuenciales. Los resultados fueron: La práctica del LT fue identificada cada vez más frecuente entre los enfermeros. Por lo tanto, presentan problemas para ejercer este modelo de liderar debido a falta de soporte institucional, que mayoritariamente adoptan liderazgo vertical, por falta de preparación de los enfermeros de atención y debilidades comunicacionales y de disputa de problemas antes de tomar disposiciones. Se concluye que: La práctica del LT encuentra resistencia por el mayor ejercicio de liderazgo vertical de los administradores, sin embargo, los

enfermeros creen que un liderazgo de tipo horizontal podría beneficiar cambios ordenados y conductuales institucionales.

En Chile 2015, Oliva Ramos⁴, cuyo objetivo fue determinar el nivel de Autotrascendencia y los factores moderadores relacionados con adultos mayores; donde concluye que, a más edad hay una predisposición con un alto nivel de Autotrascendencia, y una cooperación mutua activa muestra por lo general una relación a un alto nivel de Autotrascendencia.

A nivel nacional en Lima, 2020. Medina León⁷. El objetivo fue determinar la correlación entre el LT y el compromiso organizacional (CO) de los enfermeros de una institución privada en Lima, 2020. En donde concluye exhortando a la Gerencia del Talento Humano, a desarrollar talleres de capacitación y entrenamiento para fortalecer el CO de los profesionales de Enfermería y de esta forma conducir al éxito a la organización.

En Arequipa 2020. Peralta R⁸, el objetivo fue determinar la relación entre la autotrascendencia y enfermedades crónicas no transmisibles (ECNT) en adultos mayores. El resultado fue que el 60% presentó un nivel alto de autotrascendencia, mientras que el 40% fue nivel medio. En las ECNT la mayoría fueron cardiovasculares (58,3%), seguidas por las endocrinas (23,3%). Concluyendo así que, la presencia de ECNT no comprueba el nivel de autotrascendencia de las personas adultas en dicha casa de estudio.

Lima 2018. Evangelista Leiva⁹, en su estudio LT y compromiso organizacional en profesionales de enfermería de emergencia; cuyo objetivo fue establecer la relación entre el LT y CO en enfermeros. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre el LT y el CO en enfermeros.

En Jaén 2016. Santos S¹⁰, en su estudio: LT en enfermeros que cuentan con cargos directivos en establecimientos del I nivel de atención. El objetivo fue analizar las dimensiones del LT que se muestran en los enfermeros que desempeñan cargos. Donde concluye que, los enfermeros que gerencian no tienen las características del LT. La

dimensión fuerte y resaltante en el ejercicio del LT corresponde a la “motivación inspiracional” que busca obtener colaboradores comprometidos e involucrados, con ánimo de equipo, entusiastas y optimistas. Los enfermeros deben procurar desarrollar acciones de LT para asegurar servicios de salud en condiciones ideales brindadas con calidad, en el momento oportuno, con fuertes principios de ciencia y sobre todo con fundamentos humanos y éticos.

Base teórico científicas

Para dar sustento al presente estudio es necesario develar el concepto de liderazgo transformacional. Considerado como, un camino que parte con dinamismo, cíclico e integral encaminado a congregar el talento humano y los del entorno con propósitos: conservar y asistir el cuidado al ser persona que vive una experiencia de proceso salud - enfermedad¹¹. Es así que al liderar de manera transformacional el profesional de enfermería hace hincapié en gestionar el cuidado dirigiendo su mirada de manera integral u holística a la persona para potenciar las respuestas humanas como ser necesario de atención en un mecanismo constante de intercambio compensador; dicha actuación profesional se ve inmersa no sólo en principio de teorías administrativas, sino que toma postura propia con el empoderamiento e identificación de concepciones propias del saber, del saber hacer y del ser enfermero.

Ejercer liderazgo significa, emprender un sendero de autoridad inspirada, por la cual los líderes estimulan a sus seguidores en una perdurable forma de auto inspeccionarse, así como a observar los retos y oportunidades del exterior para volverlos propios y a su vez convertirlas en compromiso, incentivar logros, objetivos y auto reconocimiento a quienes siguen la mística del trabajo y estas al legado promoviendo a los equipos y organizaciones. Ello conlleva a virar el timón de la autoobservación promoviendo cambios en el enfoque guiado a cada seguidor a deponer las atenciones personalistas para procurar el bien común ¹².

Por otro lado, los líderes transformacionales no luchan por un cambio en la cultura presente de una organización; sino que trabajan en modificar en la cultura ya existente¹³, es decir, enfocan su energía en generar cambios de adentro hacia afuera con los actores de la institución en los cuales se desenvuelven. El liderazgo transformacional de la enfermera en el contexto Covid 19, mirará no alterar una realidad por pandemia, sino que buscará potenciar habilidades, competencias de quienes aportan al equipo desde las decisiones complejas hasta las simples.

De la misma forma, el líder inspira a sus colaboradores a adquirir un trabajo que destaca las expectativas deseadas, convirtiendo las actitudes y valores de sus seguidores¹² en altruistas con el objetivo del bien común. Ello consiste en promocionar a los partidarios a re inventarse y ver los desafíos y oportunidades de su entorno, para lograr perfeccionar y transformar la ejecución de sus acciones; evidenciándose como resultado cambios en el entorno, una apropiación de la misión y visión institucional, alto sentido de responsabilidad, lo que se ve manifestado en la productividad afinada de la empresa.

Por otra parte, se encuentran explícitas las dimensiones del LT que, según Bass, en su cita Rojas¹⁴ refiere son: motivación inspiracional (MI), influencia idealizada (II), estimulación intelectual (EI) y consideración individual (CI). En el caso de la MI, se define a la parte del líder transformacional que estimula con pasión, confianza y espíritu de equipo esto va dar origen a la inspiración de quienes les siguen, consiguiendo colaboradores involucrados y comprometidos con una visión de equipo. El líder viene a ser un modelo digno de ser simulado, para lo cual emplea la comunicación y el escuchar con atención, como impulso para transferir sus metas a través de frases de reflexión con las posibilidades para conseguir la visión institucional.

Otra dimensión es la carisma o influencia idealizada, que siguiendo el mismo autor asevera que son conductas que intervienen como ejemplos de rol para los colaboradores; se demuestra respeto por las necesidades del equipo, e inclusive más allá de sus necesidades también se comparte los peligros con ellos; donde se enseña y se demuestra

con el ejemplo patrones de conducta tanto ética como moral. Es aquí donde se trata de se sigue el reflejo del líder y como te ven te siguen, es por ello importante el papel en su imagen que proyecta el líder hacia sus seguidores.

Otra dimensión es la estimulación intelectual, continuando con el mismo autor; expone que todo líder transformacional estimula a los miembros de su equipo a trabajar para efectuar cambio y reformas en sus proyectos tanto personales como de trabajo y por ende modernizar y crear nuevos patrones, a través de premisas innovadoras que se originan con el aporte de todos, solicitándoles no solo ideas, sino además salidas a problemas comunes, sin emitir prejuicios por ser muy disímiles al guía que se tenga en ese momento ni aludir las probables fallas en presencia de todo el equipo.

Por último, la dimensión cuarta o de consideración individual, citando al mismo autor, expresa que corresponde estrechamente con el miembro del equipo seguidor, de acuerdo con sus aportes y necesidades. El LT actúa como coaching, un gran pilar motivacional que se convierte en guía e instructor de los miembros colaboradores, dando vital importancia a una por una sus necesidades para cumplir logros y desarrollo personal; estableciendo de este modo que la persona se sienta sumamente valorado.

Así, referirse a liderar de manera transformadora, suma una prioridad que es la mejorar el cuidado enfermero, este concepto abarca la dirección de los recursos precisos y utilizables con el propósito de generar e impulsar una estructura que busque la optimización de los cuidados enfermeros, eficientes, en el momento indicado y con humanidad acompañados de estándares de calidad que busquen la excelencia. Para lo cual es necesario que, los responsables de gerenciar los servicios de enfermería participen, analicen, conozcan e incorporen elementos conceptuales y operacionales para liderar el cuidado; desarrollando sus propios modelos de gestión, concordando con políticas, visión, misión y objetivos institucionales¹⁵. El presente estudio de investigación tiene como propuesta un modelo de liderazgo transformacional que emerja de la autotrascendencia de los recursos humanos.

De esta manera liderar u gestionar el recurso humano, conduce a pensar y actuar sobre el rol del “cuidar del cuidador” y el punto importante es la manera como desarrolla el liderazgo; los líderes requieren ser consecuentes de su propio actuación y de su dominio sobre los otros, de las discrepancias individuales que se dan entre sus colaboradores, de las tipologías del equipo, de la motivación, de las distribuciones de funciones, de los elementos circunstanciales y de las variables situacionales, y ajustar su estilo de liderazgo de acuerdo a estos aspectos. El comportamiento del líder requiere adaptabilidad¹⁶.

Finalmente, liderar en el cuidado implica mostrar la empatía en cada acto que se realice y que los seguidores tengan la oportunidad de ver, sentir, demostrar y transmitir a quienes forman parte de los cuidados. Ser un excelente comunicador y escucha activa involucrando al equipo en el pensamiento estratégico institucional, visionando la atención a logros individuales, crecimiento personal - profesional y sus necesidades propias de fortalecimiento; siendo para el equipo un guía que encamina la transformación extra personal con dosis de confianza y respeto a quien lidera el equipo. El profesional de enfermería al asumir un liderazgo transformacional en las unidades críticas a lo largo de los años procura incorporar en su trabajo diario, un marco de normas, protocolos y procesos que puedan desarrollarse a fin de trazar un paradigma de tratamiento de excelencia para lograr seguridad, control, precisión, prevención, gestión y calidad en la asistencia prestada a pacientes en estado crítico¹⁷.

De otra manera, es imprescindible ilustrar la autotrascendencia; que según su autora P. Reed lo define como una fluctuación que la persona descubre en los límites que hace que el mismo se extienda más allá de los puntos de vista inmediatos y limitados que tenía en ese momento, esta irresolución es pan dimensional, se da hacia lo externo de la persona (hacia otros y el entorno), hacia lo interno (mediante un mayor conocimiento de los propios puntos de vista, valores e ideales) ¹.

La autotrascendencia es un proceso de perfeccionamiento con variados aspectos que pueden hacerse simples en fases, sobre el cimiento de experiencias primordiales y conductas explicadas en un amplio espectro de personas y culturas¹⁸. Así que, al llegar al proceso de maduración de la profesión, el profesional de enfermería extrae de su

mundo vivencial conductas cada vez más afinadas y sutiles para estas verterlas y desarrollarlas en espacios en donde su aprendizaje será continuo y reflexivo.

Al respecto, tiene sus orígenes en 3 premisas: La teorización del desarrollo humano, en términos que refieren la vida y que va más allá de ella para abrir paso a una etapa valiosa y de oro del proceso del envejecimiento y la muerte. La segunda fuente de la teoría se basa en los tres elementos de la proposición hemodinámica de Rogers los cuales son vinculados con los elementos esenciales del ciclo vital; el principio de integralidad de Rogers, define el desarrollo humano pende de una sucesión de elementos que son tanto humanos como del contexto. La hemodinámica puntualiza el papel que desempeña en el desequilibrio de la persona y el entorno como activador del desarrollo¹.

Otro principio mencionado por Rogers es el de especificidad, en donde señala que el desempeño humano es transformador y se presenta de un momento a otro, igual a los del período vital que indica que el desarrollo es continuo a lo largo de la vida y varía de una persona a otra. El principio de resonancia, refiere que el ciclo vital humano es un movimiento que, si bien es impredecible tiene un modelo y un propósito. La tercera fuente fue la habilidad clínica y la exploración. La experticia en el campo de la investigación clínica, que evidencia el desarrollo de las personas lo que significa un proceso de transformación de las viejas conductas e ideas y de unificación de nuevos puntos de vista, comportamientos y actividades¹.

Por otra parte, los principales conceptos y definiciones de esta teoría son: Vulnerabilidad, que significa la conocimiento que tiene un ser humano sobre su finitud u naturaleza mortal, la cual incluye la situación que tiene la persona en una crisis vital¹, es decir por la pérdida de un hijo, discapacidad, enfermedad en este estudio por ejemplo se abraza esta teoría porque el profesional de enfermería realiza su labor de una manera extraordinaria en pleno contexto de pandemia por Covid 19 lo que genera desde ya una crisis de situación. El segundo concepto es la autotrascendencia que lo sostiene como una extensión de los límites personales, paradigmáticos de forma multidimensional hacia lo interior.

Finalmente, el tercer concepto es el bienestar, definido como la sensación de plenitud y salud, según los criterios personales que cada uno asuma su propio significado; ello lo asocia con los cambios en la complejidad de la vida o cambios en la combinación que es la capacidad para dar sentido a sucesos de la vida¹.

Es importante mencionar que, trascender es extralimitarse las fronteras del ser, lo opuesto a la permanencia; es un fenómeno que envuelve hondas conexiones con uno mismo y con los demás, es un proceso de búsqueda infinita, pues la persona nunca termina de dar sentido a su felicidad, constantemente se transforma y encuentra nuevos horizontes¹⁹. El profesional de enfermería en el desempeño de su noble labor, actualmente aunado a la pandemia está inmerso en una etapa de vulnerabilidad de su propia salud y de sus seres queridos.

En este sentido, el profesional de enfermería, al ejercer su labor lo evidencia con liderazgo transformacional en la gestión del cuidado del paciente que vive una experiencia por Covid 19; realiza un fino manejo del equipo de salud gerenciando el recurso humano como pilar fundamental con procesos estandarizados apuntando a una gestión con calidad de mano con una atención humana y de esta manera satisfacer las respuestas humanas. Además de su actuar con liderazgo, el enfermero trasciende en la vida de otras personas al dejar parte de sus conocimientos en el proceso de recuperación, acompañamiento o muerte digna; este trascender lo lleva a tener repercusión en las decisiones de su propio equipo de trabajo, su familia y sociedad, sobre todo en el contexto de pandemia el profesional de enfermería del área crítica visibiliza su silencioso trabajo muchas veces ignorado por un sistema sanitario dicotómico e incongruente para los enfermeros.

De este modo, enfermería constituye el elemento fundamental del funcionamiento del sistema, siendo la columna vertebral del sistema sanitario. Sobre todo, la labor que ejercen en los hospitales, debido a la cantidad, variedad, complejidad de tecnologías y procesos humanos, se encuentran entre las organizaciones más complejas de la economía. Sin embargo, los procesos de trabajo del personal de la salud se hallan entre las gestiones menos desarrolladas²⁰. Frecuentemente en el sector público esta realidad se evidencia haciéndose notoria en la insatisfacción de la población objetiva que siente

la carencia del elemento fundamental: el recurso humano. Los escenarios en las instituciones de salud presentan una complejidad peculiar, ello hace que en este escenario el equipo asistencial se mantenga empeñado y capacitado para conservar la excelencia de los cuidados.

Cabe, resaltar que los profesionales de enfermería del área crítica, influyen de manera significativa en el desenvolvimiento de estas áreas, en donde existe aspectos fundamentales, como la tecnología de punta, el juicio crítico reflexivo especializado al tomar las decisiones en mejoras del cuidado especializado, el manejo de tecnología blanda al armonizar con otros profesionales de la salud; todo ello influyen en su desenvolvimiento adecuado: por un lado, la calificación como profesionales y por otro, su correcta cuantificación, unificando de esta manera el ser, el hacer y el quehacer de tan noble profesión en áreas críticas.

En vista de que, las áreas críticas, es imprescindible el perfeccionamiento material y humano para la atención de personas en el contexto Covid 19; estos ambientes son considerados activos, estresantes, exhaustivos y sobrecargados del hospital; por el mismo hecho de existir mayor carga viral, una feroz lucha de espaldas a la muerte; un espacio dentro de una plataforma hospitalaria donde hace un protagónico imponente y los sentidos están siempre afinados y alertas ante cualquier situación de urgencia; ello implica ser un servicio enfocado como un sistema completo de servicios de salud instituidos a través de una red de hospitales, médicos y otros profesionales de la salud, que cuenta con alta tecnología y que es asequible económicamente a la población²¹.

Es indispensable apuntar hacia la mejora del contexto, ello implica que el liderazgo transformacional y la autotrascendencia se visualicen de manera integral al entorno, lo cual hace que se dé una amplitud de aristas que sustentan la base del cuidado de los recursos humanos, siendo necesario referirse al punto importante que debe primar en el liderazgo, las habilidades blandas entre ellas el factor de comunicación, la conversión de las decisiones en acciones y tiene que haber una coherencia entre lo que se dice y lo que se hace; en ello enfermería apunta hacia la búsqueda de soluciones, más allá de los problemas, por lo que se interesa en gestores que aporten en el campo y en la organización a resolver problemas, los que ocupan puestos claves necesitan personas

que ayuden a solucionar problemas, ellos merecen la confianza, renovación y promoción de los mismos.

Por lo tanto, en un óptimo liderazgo transformacional aunada a la autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto que se desarrollen las acciones, se demostrará indicadores que permitan evidenciar que la mortalidad hospitalaria haya disminuido, que las infecciones hospitalarias sean controladas, que los eventos adversos sean cada vez menores o se sitúen por debajo del estándar al 1%, que la satisfacción de los colaboradores y usuarios externos, sea cada vez más alta, que la estadía en el hospital no sea una experiencia desagradable sino grata, con cumplimiento de logro de objetivos. Con una enfermería empoderada en su papel que apoya al personal cuidador comprometido en las reformas de cambio centrados en las experiencias de salud recurriendo a la creatividad, exploración y transformación, es decir dirige el proceso a la movilización del potencial del personal y de los recursos del entorno¹¹.

Esta mirada enfocada además de la persona que recibe el cuidado también alcanza a quien lo brinda; razón por la cual existe una conexión personal, social, espiritual de quien lo entrega, así como quien lo recibe y sobre todo para que este proceso sea viable dependerá de la enfermera gestora empoderada e identificada para servir y sentir; con un enfoque central de esta particularidad de trabajo que es proveer cuidados fiables y competentes con contenidos integrales para un cuidado ideal a las personas¹².

De este modo, el contenido recomendado incluye conceptos relacionados con el cuidar del cuidador: la comunicación efectiva, la colaboración, las estrategias de intervención en crisis, las estrategias para lidiar situaciones difíciles y de manejo de estrés, la investigación y la base de evidencias para enfermería en cuidados intensivos, el pensamiento crítico y los aspectos legales relacionados a la práctica, los códigos de conducta profesional y derechos del paciente, entre otras áreas específicas de contenido inherentes al entorno del personal que trabaja con el paciente crítico¹⁷.

Acorde al contexto, el presente estudio, las unidades críticas, constituyen servicios altamente complejos, entre ellos se encuentra la unidad de cuidados intensivos y emergencia; servicios donde es posible, prestar soporte y/o monitorizar la función de

órganos vitales; asimismo incluye la evaluación y la jerarquización a través de distintas puntuaciones del nivel de alteración de la fisiopatología que presenta un determinado paciente y el monto de complejidad de las intervenciones diagnósticas, de soporte vital, de monitorización y de cuidado de enfermería y kinesiológico que es necesario para preservar la vida²⁰.

Para ampliar el contexto en donde se desarrolló el presente estudio, se abordó la realidad del contexto que lo rodea, el Hospital Regional Lambayeque (HRL), es una institución de mayor jerarquía y complejidad en región, tanto que constituye un nivel III-1, es decir, de alto nivel resolutivo; Se creó el 09 de mayo del 2011, con resolución regional N° 727-2011GR.LAMB/DRSAL18, en un área de 27420m² y 6 niveles de organización; situada en intersección de la vía de evitamiento norte y avenida progreso s/n. Actualmente cuenta con 178 camas hospitalarias: 80 en el área clínica, 72 en el área quirúrgica, 26 en el área crítica y 43 camas no declaradas. Según el portal institucional, el hospital regional Lambayeque inicia sus actividades el 02/11/2011 con consulta externa; en el año 2013 adquiere la categoría III-1.

Tiene una población referencial de 2.8 millones de habitantes. Cuenta con 05 quirófanos, 01 servicio de consulta externa con 35 consultorios físicos, 38 especialidades médico-quirúrgicas y más de 150.000 atenciones por año.

La misión es ser un hospital alta complejidad que brinda servicios completos de salud, con calidad, equidad y eficiencia, con personal calificado, competente y comprometido, desarrollando Investigación y Docencia, contribuyendo a mejorar la calidad de vida de las personas. En su Visión, es ser un hospital docente y de investigación, líder, competitivo y reconocido a nivel nacional e internacional, que satisface las necesidades de salud de las personas²². Pero en ese contexto en diciembre 2019 lo declaró hospital Covid 19, contando con presupuesto como unidad ejecutora para tal fin y hacer la contención de numerosos casos de cuadros infecciosos que llegaría de la población de la región Lambayeque de personas afiliadas al SIS.

Asimismo, la investigadora evidenció que las unidades críticas se encuentran conformadas por las unidades de cuidados intensivos 1 y 2 que por motivo de pandemia se reciben pacientes críticos y la unidad de cuidados intermedios asume como cuidados

intensivos; sumada al área de emergencia que también rinda cuidados a la persona en estado crítico por Covid 19.

II. HIPÓTESIS

Ho: No existe relación significativa entre el LT y autotrascendencia en Enfermeras del Hospital regional Lambayeque 2020

Ha: Existe relación significativa entre el LT y autotrascendencia en Enfermeras del Hospital regional Lambayeque 2020

III. METODOLOGÍA

Para el presente estudio se tuvo en cuenta la metodología que se describe a continuación:

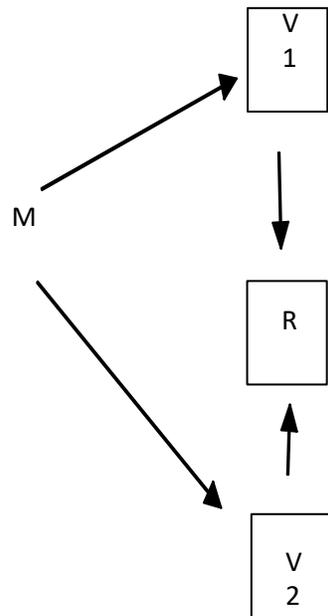
3.1. Tipo - nivel de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa, se recolectaron datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y sustentar la teoría de la autotrascendencia²³. Lo que representa que se cuantificó las variables del LT y la autotrascendencia con el fin de medir y poder así vislumbrar la relación entre las variables del presente estudio en las unidades críticas en el contexto de la pandemia por Covid 19, fundamentando la aplicación de los instrumentos que permitió dar a conocer la realidad observada. Asimismo, el diseño fue de tipo no experimental porque no se manipula la variable independiente para variar efecto en la dependiente, debido a que se observa la problemática ya existente en su contexto para luego ser analizada²³; es decir las variables de estudio LT y autotrascendencia no fueron manipuladas se observaron en su contenido natural durante la investigación.

3.2. Diseño de la investigación

Además de ser de alcance correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más concepciones o variables en un contexto²², ello permitió evaluar la asociación del LT y la autotrascendencia en las unidades críticas; por último fue de corte Transversal porque recolectaron datos en un momento, en tiempo único²³; su propósito fue describir las variables del LT y la autotrascendencia en las unidades críticas y analizar su comportamiento en un momento específico, el cual comprende un periodo predeterminado que fue hasta el diciembre del año 2020.

Es como tomar una imagen de algo que sucede. Según se evidencia en el siguiente esquema:



M: Muestra

V1: LT

V2: Autotrascendencia

R: Relación

3.3. Población, muestra y muestreo

La población en mención fueron las enfermeras del hospital regional Lambayeque, que en total son 228. La muestra será considerada a las enfermeras que actualmente trabajan en las unidades críticas que incluye: emergencia y cuidados intensivos Covid 19.

Se les solicitó consentimiento informado vía zoom y al ser aceptado se explicó el estudio, se envió el formulario virtual utilizando la plataforma Google forms dado el contexto.

El muestreo, se realizó como no probabilística. De tal modo no es mecánico ni se basa en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones del investigador, desde luego, las muestras seleccionadas obedecieron a criterios de investigación, ya que no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación. Se trabajó con 90 profesionales de enfermería en ambos servicios.

En este estudio, es adecuado una muestra no probabilística, pues se trata de un estudio exploratorio y un enfoque fundamentalmente cuantitativo; es decir, no resulta concluyente, sino que su finalidad es documentar y dar respuestas a los objetivos planteados. Por tanto, se pretende generar datos e hipótesis que constituyan la materia prima para investigaciones más precisas.

El Muestreo, estuvo conformado con componentes denominados unidades de muestreo o unidades muestrales, con cierta ubicación en espacio y tiempo. Ellos pueden ser individuos, familias o compañías enteras. En el presente estudio estuvo constituida por las enfermeras de las unidades críticas del HRL: emergencia y cuidados intensivos Covid 19, El servicio de emergencia Covid 19, cuenta con 60 enfermeros, la UCI y UCIN ambas UCI Covid 19 cuenta con 37 profesionales de enfermería, los cuales hacen turnos rotativos según programación; aunque a veces varía por el número de profesionales que llegan de otras áreas a cubrir, por ello se cuenta en total con 16 camas declaradas, cuentan con sistema de aire acondicionado y sistema de extracción de aire según estándares de recambio asimismo cuenta con tecnología y equipamiento como bombas de infusión, ventiladores mecánicos, máquina de gases arteriales, monitores multiparámetros, ecógrafo y ecógrafo doppler transcraneal. Asimismo, las unidades

críticas cuentan con oficina de enfermería; zonas con semaforización de flujos, no cuenta con horas administrativas, se sostiene con apoyo de enfermeras que están a cargo de los equipos de trabajo formados, así que comparten la actividad asistencial con el trabajo administrativo en zona logística.

3.4. Criterios de selección

Se consideró como criterios a:

- Enfermeras (os) que actualmente estén programadas en las unidades críticas emergencia y unidades de cuidados intensivos Covid 19
- Enfermeras (os) con tiempo de servicio mínimo de 06 meses en el área Covid 19
- Enfermeras que deseen participar en el estudio de manera voluntaria

Se consideró como criterio de exclusión a:

- Enfermeros que no deseen a participar en el estudio
- Enfermeros que se encuentren de vacaciones o licencia.
- Enfermeros que no pertenecen y solo llegan por necesidad del servicio

3.5. Operacionalización de variables

Variable Independiente: LT

Definición conceptual: El LT, es aquel que motiva a los seguidores para que, con el tiempo, desplieguen todo su potencial, influyendo para generar una modificación de las percepciones y aportando sensación de dirección²⁴. Ellos como líderes usan el carisma, la consideración individualizada y el estímulo intelectual para generar mayores niveles de esfuerzo, efectividad y satisfacción en los colaboradores. Los líderes transformacionales progresan y desenvuelven a otros análogos con empoderamiento (Bass & Riggio, 2006; Steaban, 2016)

Variable dependiente: Autotrascendencia

Definición conceptual: Es la capacidad del ser humano para continuar más allá de sus propias fronteras o del propio yo, como resultado amplía sus límites personales mediante un camino netamente espiritual para dar sentido a la vida y que se vincula con una conexión con el yo, su ser más profundo con los demás, el entorno y con el espíritu del universo; como un significado de la propia existencia¹. Es ir llegar más allá de sí mismo. Se refiere a la una gran capacidad de la persona de orientar las perspectivas, reinventarse en su ser, en sus actividades, y objetivos más allá de sí mismo sin negarse el valor del ser en el contexto actual. Una amplitud de los límites personales: hacia dentro (experiencias introspectivas); hacia afuera (aumento de relaciones con los demás); transitoriamente (integrando el pasado y futuro en el presente) y mediante la conexión con extensiones que están más allá del mundo visible; relacionándose con un objetivo de vida para darle sentido, como la conciencia de algo o alguien dentro de sí²⁵

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica el cuestionario con modalidad virtual mediante el uso de los correos electrónicos, dada la circunstancia de la pandemia por Covid 19 en el departamento de Lambayeque, lo cual ayudó a obtener la información precisa y completa para realizar la presente investigación. Asimismo, se entabló comunicación para brindar el consentimiento informado y monitorización despejando dudas referentes al estudio usando la plataforma zoom o video llamada

Las técnicas de aplicación, son las diferentes formas o manera de obtener la información de la investigación”. En este estudio se utilizó como técnica “la encuesta”, mediante un cuestionario estructurado que se entregó de manera virtual a las personas que accedan al estudio de investigación y que está diseñado para obtener información específica²⁶. Asimismo, esta herramienta se utilizó por el investigador para recoger información de la muestra escogida y poder resolver el problema de la investigación, que luego facilitó resolver el problema en mención. Por ello los instrumentos están

compuestos por escalas de medición²⁶. Es así que se midió las variables mediante el cuestionario.

El instrumento consta de dos partes, llegando a estar compuesto por 48 ítems en general, permitiendo la primera parte medir el nivel de liderazgo transformacional del profesional de enfermería con 33 ítems y la segunda parte la autotrascendencia bajo el paradigma de la teórica Pamela Reed, con 15 ítems que utiliza una escala tipo Likert la cual permitió que cada pregunta sea más considerada y así los datos se den con facilidad para calcular las respuestas.

3.7. Procedimientos

Para la aplicación de las encuestas en primer lugar se solicitó permiso al HRL, a través de la carta de presentación, en la dirección de investigación, y luego se procedió a organizar los periodos de aplicación de la encuesta, teniendo en cuenta los tiempos disponibles de las enfermeras por correo y plataforma zoom. Se solicitó a la coordinadora de los servicios un tiempo en la reunión del servicio para explicar a los enfermeros sobre los objetivos del estudio, el instrumento a usar y el consentimiento informado de los que deseen participar. Se aplicó a los profesionales de enfermería que accedieron participar en el estudio.

Se utilizó el instrumento para medir el nivel del liderazgo transformacional aplicado por Dueñas D²⁷ el cual cuenta con ficha técnica y fue validado en un estudio en el año 2018 con enfermeras, obteniéndose un alfa de Crombach de $p= 0.943$ (altamente confiable) y la fase de evaluación de desempeño un alfa de Crombach de $p= 0.952$ (altamente confiable). El cual también se validó para aplicar en el contexto.

Asimismo, el instrumento que midió la Autotrascendencia²⁸, una escala adaptada que consta de 15 ítems tipo Likert de cuatro puntos (1 a 4 puntos: 1=Nada a 4=Mucho) y que mide la autotrascendencia como dimensiones de vulnerabilidad, adaptabilidad y bienestar un recurso psicosocial y espiritual importante en el desarrollo

madurativo de las personas, esta escala se utilizó para medir el grado de autotranscendencia y su relación con el liderazgo transformacional.

Esta escala se presenta con ficha técnica, que además puede ser aplicada a otras fases o a otras situaciones de vida. Ha sido traducida a varios idiomas; y en este caso midió a las enfermeras que participaron en el estudio y cuyo valor resultante varía entre 15 y 60 e indica el nivel de autotranscendencia; a mayor número, mayor autotranscendencia. Este instrumento se validó en el contexto y se aplicó al personal de enfermería, por lo que se solicitó permiso a su autora Pamela Reed, a través de correo electrónico.

Por otro lado, es importante recalcar que toda actividad académica y de investigación está enmarcada en la disposición suprema N°044 – 2020 PCM que declara el estado de emergencia nacional, publicado en el diario oficial el peruano²⁹.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Concluidas las etapas de recogida de datos, el procesamiento de los mismos se inició con una de las más importantes fases de una investigación: el análisis de los mismos. En esta etapa se estableció como analizar los datos y que herramientas de análisis estadístico son adecuadas para ello, ya que el tipo de análisis de los datos depende al menos de los siguientes factores: el instrumento utilizado para el análisis de datos fue la estadística. Ella proporciona múltiples beneficios a la investigación científica y tecnológica. La cual se entiende como el conjunto de métodos para procesar información en términos cuantitativos de tal manera que se les dé un significado. La estadística inferencial estudia la confiabilidad de las inferencias de que los fenómenos observados en la muestra son extensivos a la población de donde se obtuvo la muestra, es decir, suministra establecer deducciones de la muestra analizada hacia la población de origen²³.

Así, la estadística descriptiva permite establecer y mostrar un conjunto de datos de manera que describe precisa las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación. Los datos hallados fueron tabulados, registrados en base plana de Excel

2016, para luego ser transferidos al programa estadístico SPSS versión 21, de esta manera se procesaron los datos mediante el análisis descriptivo de las variables.

Entre los sistemas para ordenar los datos se encuentran principalmente dos: la distribución de frecuencias y la representación por gráficos o tablas. Estos sistemas de organización y descripción de los datos permiten realizar un adecuado análisis de datos.

Los datos recolectados a través del cuestionario que se aplicó en el tiempo determinado fueron procesados estadísticamente.

Para el análisis estadístico se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, se empleará la prueba de variables de ANOVA, considerándose los valores de $p < 0,01$ como significativos.

3.9. Consideraciones éticas

Se consideraron los criterios éticos sustentados en la ley del trabajo del enfermero³⁰ 27669, artículo 7mo. Inciso I (21); en el código de ética del Colegio de enfermeros del Perú, artículo 57° donde argumenta que la enfermera puede participar en investigaciones clínicas que no atenten contra los principios éticos y bioéticos³¹. Además, se basó en el Decreto supremo N° 011-2011-MINJUS (Ministerio de justicia), que en cada investigación y aplicación científica y tecnológica en torno a la vida humana en el país se deben interpretar de modo unitario e integral³².

Además, se asumió los criterios éticos consignados en el informe Belmont³³. Entre los principios bioéticos que la investigadora se asumió son: El principio de respeto a las personas, que sostiene que las personas deben ser tratadas como agentes libres con derecho a ser protegidas; Los participantes de la investigación fueron tratados como personas libres, autónomas por su capacidad de deliberar y asumir sus decisiones de manera responsable, de participar o no del estudio; por lo tanto, estuvieron en su derecho a ser protegidos. La investigadora dio valor a las pareceres y elecciones de los participantes al mismo tiempo

quienes realizaron sus aportes al estudio sin influencias en sus respuestas aunado al registro del consentimiento informado.

El principio de beneficencia, se plasmó para tratar a las personas de una manera correcta, lo cual implica respetar sus decisiones, proteger de los posibles daños, sino además procurar su bienestar; en la presente investigación se buscó toda la esencia de este principio, se aseguró que sus opiniones sólo sirvan para fines de esta investigación³³.

En el presente informe, no se expuso a los participantes hacia algún daño, ya que los resultados fueron solamente usados para fines de la investigación. Se brindó la confianza, empatía y seguridad para que la participación e información no sea usada contra ellos.

Por otro lado, el principio de justicia: refiere tratar a la persona con igualdad. Los enfermeros participantes han sido tratados con justicia y equidad antes, durante y después de su colaboración, empezando por una selección sin discriminación alguna y el cumplimiento de lo establecido del investigador y el participante.

Asimismo, cabe mencionar que la participación de todos los sujetos de estudio fue previo consentimiento informado, en donde se dio a conocer los objetivos de la investigación y de todo lo que con ello se relacione, para que los sujetos tuvieran la posibilidad de negarse en conciencia a participar, por parecerle ilícita. Por otro lado, la investigadora mostró durante el desarrollo de la investigación la responsabilidad de llevar a cabo tal y conforme esté programada sin alterar ninguno de sus momentos³².

La Socialización y Subsidiariedad, fue motivo para que la investigadora realice así misma buscar el bien para el futuro; en estimular el liderazgo del profesional de enfermería enfermero en el área descrita, respetando la libertad y decisión. Los resultados que se obtuvieron serán dados a conocer primero en la sustentación formal de la tesis, en segundo lugar, a la institución donde desarrollan su trabajo los profesionales de estudio y por último

en congresos nacionales e internacionales, así como la posibilidad de generar una nueva línea de investigación³⁴.

La información de los participantes que se recolectó en el presente estudio, se mantuvo en reserva, fue solo para la investigadora; el cual permanece en custodia y será de carácter muy confidencial y así eliminar información dañina en contra de las personas o de la institución que amablemente colabora con la investigación.

Finalmente, los resultados de la presente investigación no fueron adulterados o plagiados de otras investigaciones, por lo que para darle autenticidad al presente estudio se presentó el informe de originalidad emitido por el sistema antiplagio Turnitin, para verificar el porcentaje indicado y requerido por rigurosidad.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Respecto al presente estudio de investigación el objetivo fue conocer cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la autotrascendencia en los profesionales de enfermería en un hospital público.

Resultado descriptivo de la variable: Liderazgo transformacional (LT)

Tabla 1: Nivel de Liderazgo transformacional del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Nivel	N	%
Bajo	19	21.10%
Regular	29	32.20%
Alto	42	46.70%
Total	90	100.00%

Fuente: Elaboración propia

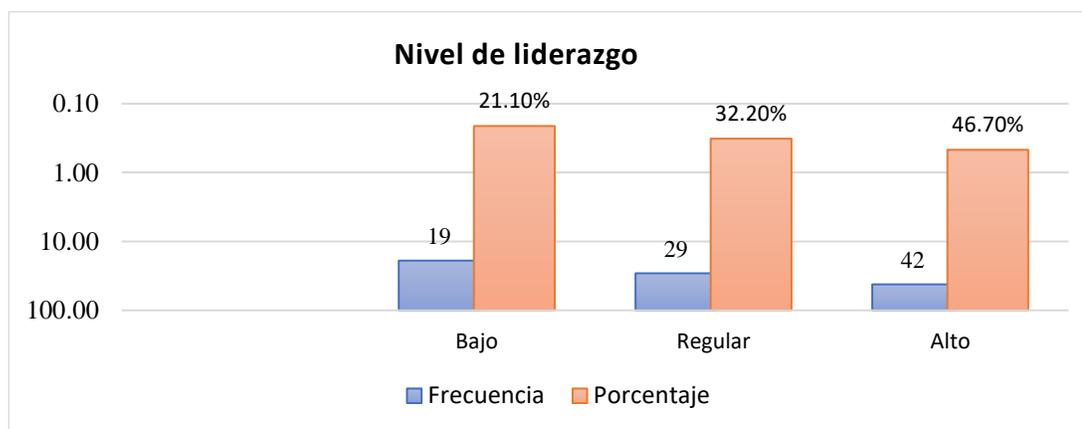


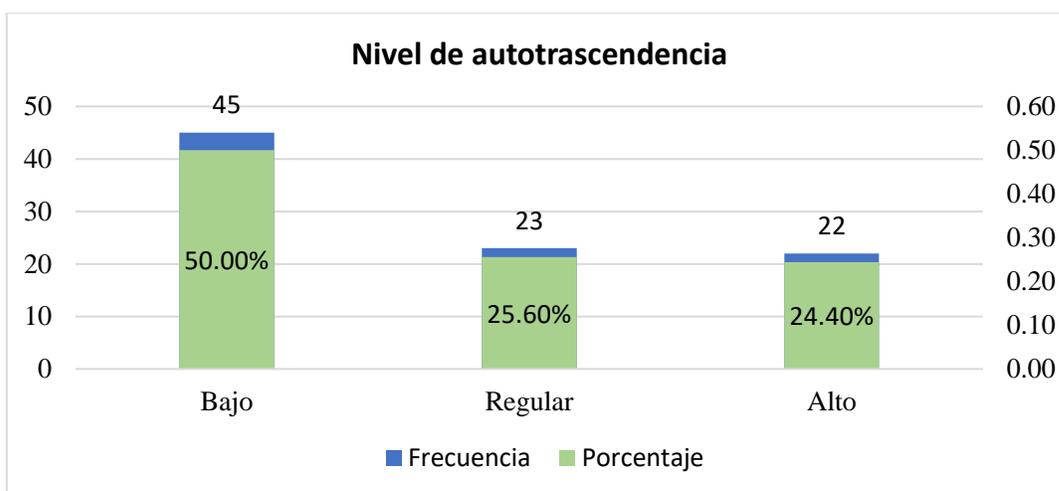
Figura 1. Niveles de la variable liderazgo transformacional

En la Tabla 1 y Figura 1, se observa un 46.7% en las enfermeras presentan un nivel alto y solo el 21.10% presentan nivel bajo con respecto al liderazgo transformacional del profesional de enfermería del Hospital regional Lambayeque 2020.

Tabla 2: Nivel de autotranscendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Nivel	N	%
Bajo	45	50%
Regular	23	25.60%
Alto	22	24.40%
Total	90	100.00%

Fuente: Datos de elaboración propia



Fuente: Datos de elaboración propia

En la Tabla 2 y Figura 2, se evidencia que el 50% cuentan con bajo nivel frente al 24.4% presentan un alto nivel con respecto a la autotranscendencia del profesional de enfermería del Hospital regional Lambayeque 2020.

Tabla 3: Nivel de la dimensión consideración idealizada o carisma en el profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Dimensión	Nível	N	%
Consideración Individualizada	Bajo	16	17.80%
	Regular	25	27.80%
	Alto	49	54.40%
Total		90	100.00%

Fuente: Elaboración propia

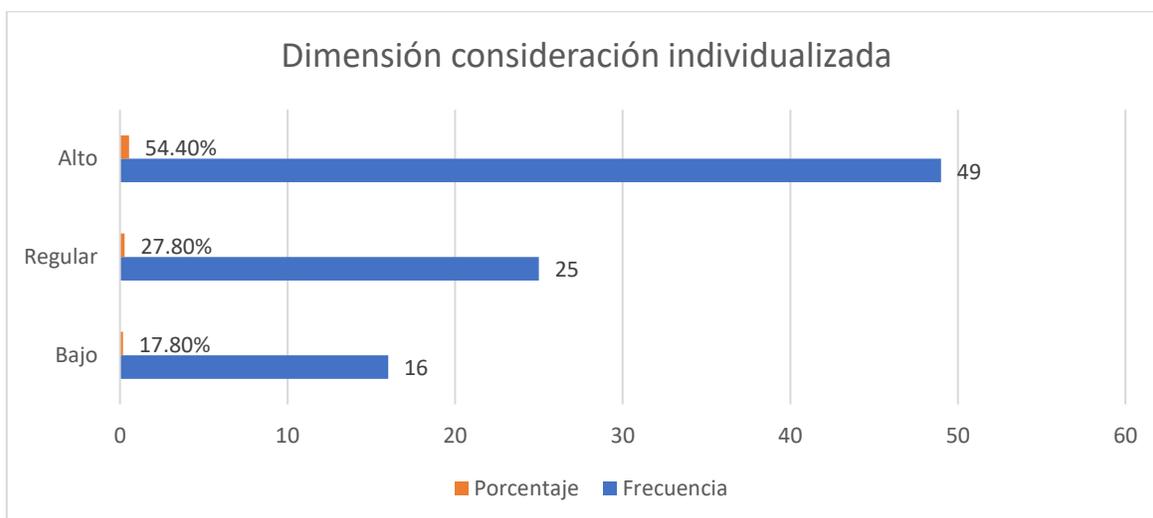


Figura 3. Liderazgo transformacional según la dimensión de consideración individualizada

En la Tabla 3 y Figura 3, del 100% de los participantes el 54.4% mostraron una consideración individualizada alta, frente a un 17.8% se mostró esta dimensión baja con respecto al liderazgo transformacional del profesional de enfermería.

Tabla 4: Nivel del liderazgo transformacional en la dimensión de motivación inspiracional del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Dimensión	Nível	N	%
Motivación Inspiracional	Bajo	12	13.30%
	Regular	27	30.00%
	Alto	51	56.70%
Total		90	100.00%

Fuente: Elaboración propia

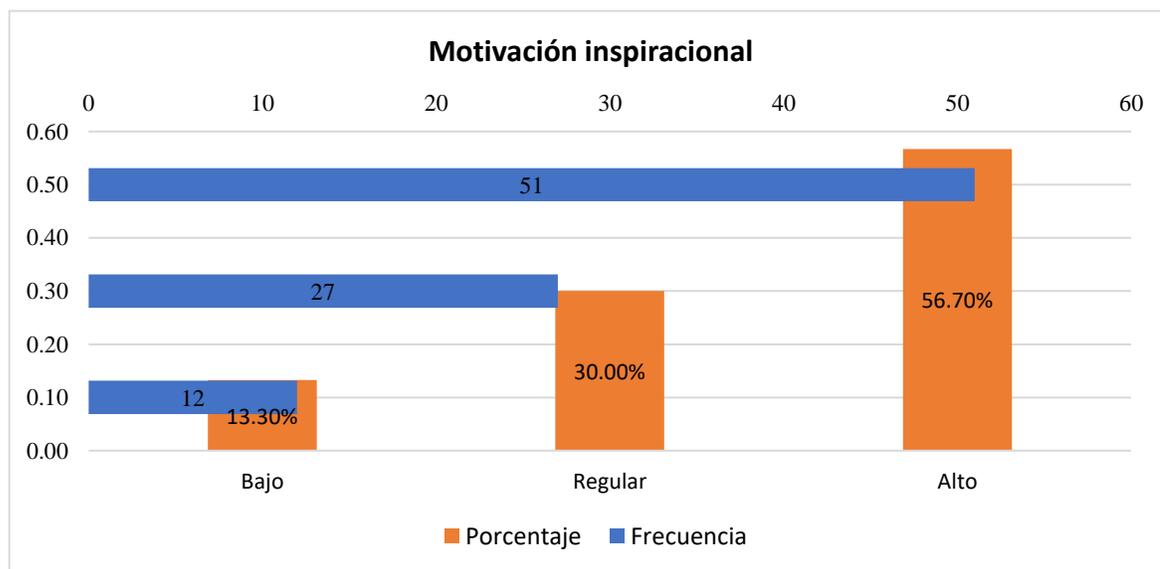


Figura 4. Liderazgo Transformacional según la dimensión de motivación inspiracional

En la Tabla 4 y Figura 4, se evidencia que el 56.7% mostraron una motivación inspiracional alta, frente a un 13.30% se mostró esta dimensión baja con respecto a la dimensión de motivación inspiracional del liderazgo transformacional del profesional de enfermería.

Tabla 5: Nivel de Autotrascendencia en la dimensión de Vulnerabilidad del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Dimensión de Autotrascendencia	N	%
Vulnerabilidad	Bajo	27.8%
	Moderado	15.6%
	Alto	56.7%
	Total	100.0%

Fuente: Elaboración propia

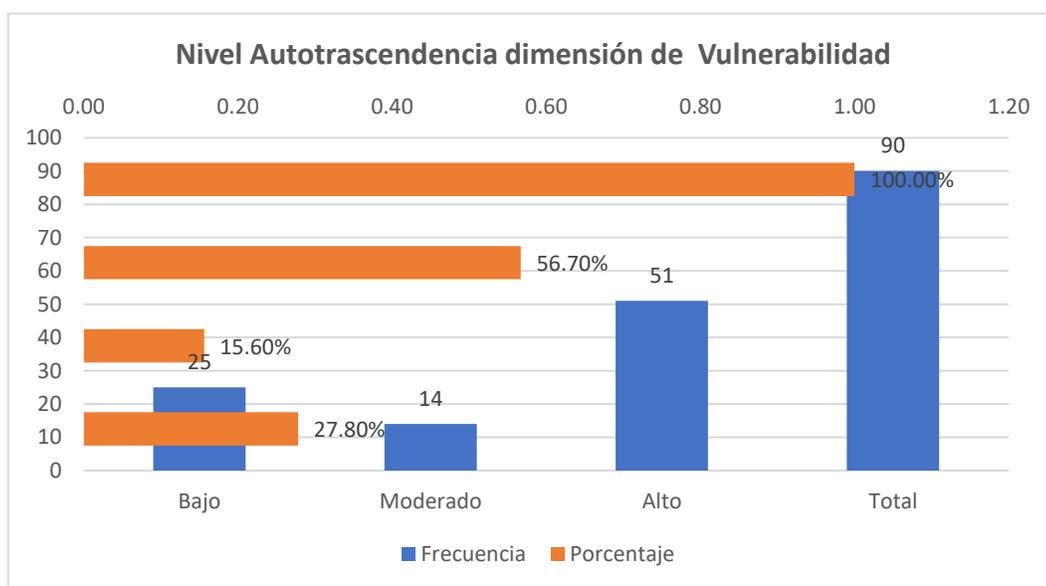


Figura 5. Autotrascendencia según la dimensión de Vulnerabilidad

En la Tabla 5 y Figura 5, se evidencia con respecto al Nivel de Autotrascendencia en la dimensión vulnerabilidad el 56.7% mostraron alta, frente a un 13.30% se mostró esta dimensión baja en el profesional de enfermería.

Tabla 6: Nivel de autotranscendencia en la dimensión de Adaptabilidad del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Dimensión	Nivel	N	%
Adaptabilidad	Bajo	19	21.10%
	Moderado	34	37.80%
	Alto	37	41.10%
Total		90	100.00%

Fuente: Elaboración propia

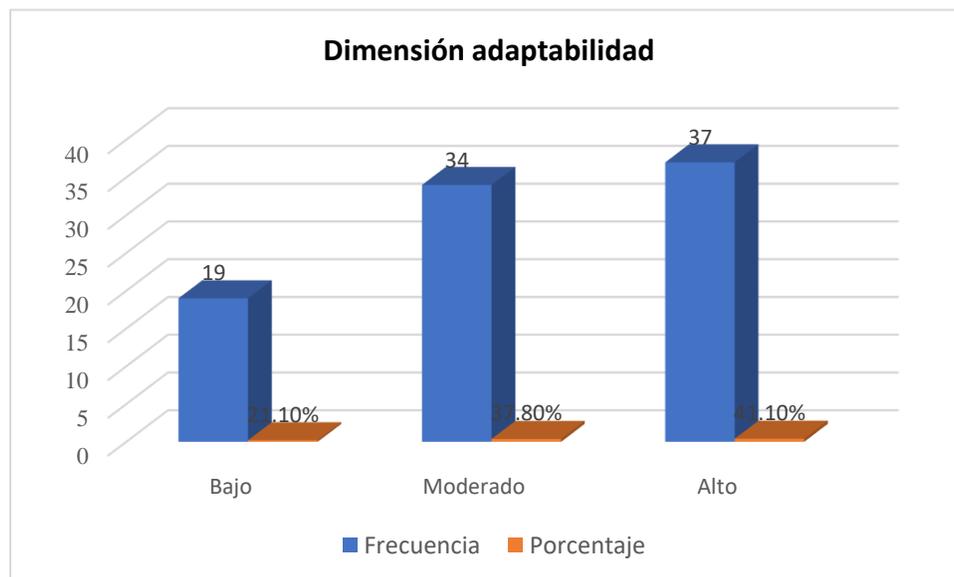


Figura 6. Autotranscendencia según la dimensión de adaptabilidad

En la Tabla 6 y Figura 6, se evidencia con respecto al Nivel de Autotranscendencia en la dimensión adaptabilidad el 41.1% mostraron alta, frente a un 21.10% se mostró esta dimensión baja el profesional de enfermería.

Tabla 7: Nivel de relación entre Liderazgo Transformacional y Autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Variable	Dimensión	Liderazgo Transformacional				p
		Bajo	Regular	Alto	Total	
		N(%)	N(%)	N(%)	N(%)	
Autotrascendencia	Vulnerabilidad	4(4,4%)	20(22%)	21(23,3%)	45(50,9)	0,003
	Adaptabilidad	11(12,2%)	3(3,3%)	9(10,0)	23(25,6%)	
	Bienestar	4(4,4%)	6(6,7%)	12(13,3%)	22(24,4%)	
Total		19/21,1%	29(32,2%)	42(45,7%)	90(100%)	

$\chi^2=0,002$ $r = 0,394$

En la Tabla 7, se evidencia que existe relación directa de grado débil (0.394) entre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020 (razón de verosimilitud altamente significativo ($p < 0.01$)). Por otro lado, muestra que, el 23.3% de enfermeras con alto nivel de liderazgo transformacional tienden hacer autotrascendencia con tenencia de vulnerabilidad.

DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación es relacionar el LT y autotrascendencia del profesional de enfermería del Hospital regional Lambayeque. Para ello se ha medido con 90 enfermeras de las unidades de emergencia y unidades UCI del hospital para enfrentar entornos cambiantes

y competitivos, y el papel del liderazgo Transformacional eficaz en los sistemas de salud en el contexto Covid 19, fundamentales para entender y navegar a través de un sector cada vez más dinámico y complejo. Con ello se hace un aporte a los sistemas de salud en la gestión del talento humano en los hospitales, siendo requerido el desarrollo de herramientas que fortalezcan e involucren al enfermero en la orientación del quehacer institucional y profesional³⁵.

Con relación a la hipótesis, se confirma que no existe relación significativa entre el liderazgo Transformacional y autotrascendencia en Enfermeras. En primer lugar, se realizó el análisis de la variable LT del profesional de enfermería al respecto los resultados muestran un nivel alto (46,7%) seguido de un nivel bajo (Tabla 1), En este sentido, los resultados difieren con los encontrados en otros estudios como la realizada por Barra³⁶ evidenciándose en los enfermeros un 50.5% con tendencia a la categoría regular. Asimismo, Apolinar³⁷ identificó un 52% de liderazgo transformador en la categoría regular, ello muestra la contribución que cada persona hace a la institución, así como en los círculos cercanos de trabajo y a su crecimiento profesional, resultados encontrados no superan el 50%.

De acuerdo a literatura, el líder transformacional del profesional de enfermería en el hospital, representa ser un evidente conocimiento en el área que se desempeña, es un colaborador importante a la hora de resolver cualquier tipo de conflicto personal, tratando a cada colaborador diferente de acuerdo con sus necesidades y capacidades, lo que hace que cada individuo sienta una evaluación única³⁸. Esto significa que es capaz de considerar a cada persona de manera particular y mostrar una preocupación por su desarrollo individual en un ambiente de trabajo productivo⁵. Por tanto, su aporte es significativo en la facilitación de propuestas y trabajo directamente al ser humano que requiere de cuidados de calidad, el contexto Covid 19 marca una experiencia de vida, al generar decisiones cuyo valor máximo en el cuidado a la vida, sin embargo, dichos resultados no superan el 50% del promedio.

Por otro lado, los resultado de un nivel bajo (21,10%) de LT en el profesional de enfermería, supone una falencia en abordar los elementos esenciales del liderazgo transformacional, la consideración individualizada de los colaboradores, la influencia idealizada, la estimulación intelectual y la motivación inspiracional, como aspectos con el potencial de contribución a la gestión de enfermería en el hospital particularmente en el contexto de Covid 19 y en donde se evidencia la existencia de falencias en el sistema a la hora de ejercer el liderazgo, y factores como la participación en la toma de decisiones, conocer el cargo personal y diaria de cada persona del equipo, repartir las tareas de manera equitativa y participativa, cuidar a las personas de Covid 19, motivadores de un buen trabajo en equipo, que confía en sus compañeros, con un liderazgo transformacional que minimize el estrés laboral y la incertidumbre^{38,39,40}.

Estudio de Hernan et al., afirman que un liderazgo efectivo se traduce en buenos resultados para el sistema de salud, en especial para sus profesionales, fortaleciendo su autonomía y permitiendo cambios dirigidos a sus necesidades y de los pacientes y las comunidades⁷. De manera similar, la bibliografía apunta hacia los beneficios que potencian se generan (entre otros, la confianza en la organización y mejorar los resultados de salud) al tener la participación de la comunidad, así también en tiempos de pandemia⁴¹.

En segundo lugar, del análisis de las dimensiones del LT con respecto a la dimensión consideración individualizada del profesional de enfermería esta fue alta en su mayoría y en su nivel bajo con mínimo porcentaje (Tabla 3). Siendo desarrollada en las unidades frente al contexto Covid 19, por lo tanto, se resalta que las unidades de emergencias y cuidados intensivos son escenarios donde la participación del enfermero es fundamental. Las enfermeras de esta área necesitan adoptar liderazgo, compartir y / o delegar funciones, siendo las principales habilidades necesarias para la gestión del cuidado el grado en que el líder considere las necesidades de cada seguidor, actuando como maestro o entrenador, ofreciendo empatía y apoyo, manteniendo abierta la comunicación. Ello comprende también la necesidad de respetar y elogiar la contribución individual que cada seguidor puede proporcionar al equipo.

Al respecto, similar resultados se evidencia en el estudio de Apolinario³⁷ en su estudio con resultados de 46% en su nivel alto frente a 8% en su nivel más bajo, indicando que los

enfermeros en su entorno han logrado conocer las debilidades, así como sus fortalezas, brindándose un espacio personalizado para ello, esto mejora cuando se instala la atención para elogiar el trabajo realizado, en la que a mayor percepción de consideración individual mayores serán los resultados de Autotrascendencia de las enfermeras; no obstante, difieren a los resultados de Velásquez⁴², quién muestra que el 90% de las enfermeras la valora como deficiente y apenas el 2% considera que es bueno, lo que muestra que dicha variable se comporta acorde a las realidades y las características del entorno, además en este caso se ha tenido en cuenta al líder más próximo, como es el caso del jefe de servicio que asume un rol más directo con el enfermero.

También, se encontró que la dimensión de motivación inspiracional del LT del profesional de enfermería se mostró alta, y menor porcentaje se mostró esta dimensión baja (Tabla 4). Considerando, que esta dimensión junta a los comportamientos que articulan una visión y evidenciar confianza en su logro, la que se valora con los ítems como “Expresa confianza en que las metas serán alcanzadas”, “Construye una visión estimulante del futuro” y LT como relación de ayuda en enfermería, es capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales, necesarias en los enfermeros en unidades de emergencia y UCI frente al contexto Covid 19.

Resultados similares se muestran en el realizado por Santos¹⁰, encontrando que la práctica del LT fue identificada cada vez con más frecuencia entre los enfermeros. Sin embargo, evidencian dificultades para ejecutar este modelo de liderazgo a causa de la falta de apoyo institucional, que en su mayoría adopta un liderazgo vertical, por falta de capacitación y debilidades de los enfermeros de atención. Siendo el feedback, el entrenamiento y el asesoramiento elementos importantes de esta dimensión.

Por otra parte, el estudio realizado por Apolinario³⁷ con hallazgos similares muestra menores porcentajes (30%) como nivel favorable y un mínimo (12%) como desfavorable. Este estudio a pesar de los porcentajes respalda los encontrados en donde se evidencia que el profesional de enfermería ha logrado en este contexto un compromiso real con las decisiones de hacer un frente de batalla a este enemigo invisible, aún más allá de cuidar su propia vida, les motiva realizar el trabajo para cual fueron formadas. Ellas se sienten inspiradas por la

esencia misma de su profesión, lo cual ejercen su rol de gran relevancia para la ejecución de objetivos institucionales.

Por su parte, estudio de Lavado y Vargas⁴³, con similares resultados resalta que la motivación inspiracional es más repetido en la manera de interacción con los colaboradores en función al desempeño laboral, y dar a conocer la necesidad de instaurar estrategias que se dirijan a mejorar las relaciones entre el líder y sus seguidores. Por lo tanto, la dimensión es un elemento importante para la atención en salud ya que perjudica el rendimiento y la calidad de la atención al usuario, así que el líder debe trabajar de manera consiente porque las actividades que realizan las personas resulten interesantes y les proporcionen satisfacción. Así también, Bass¹², precisa que la Motivación inspiracional es la capacidad de envolver a sus seguidores con su visión y que hallen un significado a su trabajo en provecho de la organización.

Respecto a la variable autotrascendencia del profesional de enfermería del Hospital, los resultados evidencian que el 50% cuentan con un nivel de autotrascendencia baja seguido del 24.4% un nivel alto. Estos resultados difieren con la literatura, lo que prevalecería en su mayoría en los profesionales de enfermería y no se facilita el bienestar y también mediar la relación entre experiencias de mayor vulnerabilidad y resultados de bienestar, ya sea por diversos factores personales y contextuales, incluidas las acciones enfermería durante el cuidado de los pacientes Covid 19, influyendo en la autotrascendencia en relación con el bienestar.

Por otra parte, al tener bajos niveles de autotrascendencia difieren a lo que debe de ser una capacidad humana para expandir los límites personales de muchas maneras, por ejemplo, intrapersonal, interpersonal y transpersonalmente para conectarse dentro de uno mismo, con los demás y la naturaleza, y con propósitos o dimensiones que se consideran más grandes o más allá del yo⁴⁴. Así mismo, autores afirman al respecto, que todas las personas tienden a ser mejores, a buscar ser semilla de algo, ese logro es parte de lo que como persona encuentra en esa conexión, implica además su bienestar físico y espiritual⁴⁵. Sin embargo, con los hallazgos se puede afirmar que la autotrascendencia siendo un concepto relevante para la enfermería se puede ver afectado. el bienestar en el contexto de experiencias difíciles relacionadas con la atención de pacientes Covid 19, aumentando la

vulnerabilidad frente a eventos estresantes, incrementando la autotrascendencia relacionada con la espiritualidad y los valores los mismos que están relacionados de manera positiva con el bienestar psicológico y físico⁴⁶.

Respecto a las dimensiones de la Autotrascendencia la vulnerabilidad del profesional de enfermería, se evidencia alta (56.7%) y en menor porcentaje (13.30%) esta dimensión es baja (Tabla 5). Al respecto la literatura afirma que la vulnerabilidad implica la conciencia de la aniquilación personal o la experiencia de sucesos difíciles de la vida. Para Kim et al., la vulnerabilidad insta a una mayor Autotrascendencia y ésta, a su vez, un mayor bienestar. En estos tres conceptos (Autotrascendencia, vulnerabilidad y bienestar) están regulados por factores mediadores personales y contextuales, que implican el área donde enfermería debe ejercer como es el actual contexto de Covid 19 en las unidades de emergencia y Uci del Hospital Regional Lambayeque⁴⁷.

Así mismo, estudio de Vasishtha afirma; que la vulnerabilidad muy específica a esta infección requiere una acción adecuada en una variedad de frentes como entornos de trabajo fuera del hogar, medios de comunicación de acuerdo con los protocolos Covid 19 y servicios sanitarios e higiénicos adecuados en el entorno de vida para restringir la propagación de la infección y para controlarla antes de que la campaña de vacunación entre en pleno apogeo⁴⁸.

Al respecto, el cuidado de los pacientes Covid 19, los hallazgos evidencian en las enfermeras es alta la dimensión de vulnerabilidad, lo que supone estar vulnerables de contagio y enfermar que los predisponen a una amenaza potencial que se convierte en realidad, cuando el individuo se pone en peligro o es susceptible a reaccionar con distrés ante un amplio grupo de acontecimientos debido a un conjunto de factores personales que involucran compromisos, creencias y los propios recursos.

De otra manera, la dimensión de adaptabilidad de la Autotrascendencia del profesional de enfermería se evidencia alta (41.1%), y en menor porcentaje la dimensión se mostró baja (21.10%) (Tabla 6). Según la literatura la adaptabilidad, se refiere a la facilidad que tiene el personal para adaptarse a nuevos cambios y cada vez buscar la calidad de la atención en

el hospital. Teniendo en cuenta que la adaptabilidad incluye en los profesionales de enfermería ajuste a la situación, flexibilidad y resolución de problemas⁴⁹

Estudio de Ho y Joon⁴⁹, afirma la adaptabilidad es el proceso de aceptar la política que rige en una organización a la que pertenece un individuo, internalizar las normas y valores de la organización y formar una identidad profesional a través del conocimiento relacionado con el trabajo, la adquisición de habilidades y las interrelaciones de apoyo que la organización necesita transformar en un miembro productivo de la organización. Sin embargo, en el contexto Covid 19 los profesionales de enfermería están abrumadas por la presión psicológica, las tensiones y los temores asociados con las características del trabajo de enfermería, y fácilmente pueden cometer errores debido al desconocimiento que aún se tiene sobre esta enfermedad. Como respuesta, pierden su confianza en sí mismos y su autoestima y experimentar emociones negativas, en vista que el estrés psicológico continuo del trabajo conduce a graves conflictos interpersonales y dificultades en la adaptabilidad profesional, se necesitan esfuerzos para promover la adaptabilidad profesional de enfermería⁴⁹.

Otro aspecto es el uso de programas informáticos que están siendo mejorados e implementándose de recursos que suponen mejorías significativas en la medida que el personal vaya asumiendo sus propios procesos de adaptabilidad en la marcha y, esto es lógico porque el Covid 19 no les permite darse el lujo de reorganizar los sistemas de trabajo sin considerar la atención y asistencia al paciente mismo⁵⁰.

Al respecto de los resultados bajos en esta dimensión se puede evidenciar la falta de adaptabilidad de la persona al momento de enfrentarse a situaciones que se le puedan presentar, además de que al no tener un buen manejo de emocional puede llegar a afectar su relación con los otros y hasta su rendimiento laboral.

Finalmente, del análisis el liderazgo transformacional y la relación entre la autotranscendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital, los resultados muestran una relación directa de grado débil (0.394). y con alto nivel de liderazgo transformacional tienden hacer autotranscendencia con tendencia de vulnerabilidad, es decir que tiende a tener conciencia que tiene enfermería de ser fugaz de que algo necesita, que algo resuelve cambiar, porque dentro de sí mismo ese algo no anda bien.

Al respecto, autores resaltan que cada profesional de enfermería logra o no vivir un proceso de autotranscendencia, siempre que se dé cuenta de su vulnerabilidad y de que hay “algo” dentro de sí mismo que algo no encaja y que lo puede mover. Algo con lo cual la persona en su presente no está conforme, algo que tiene que cambiar, aumentar, potenciar, mover. Este proceso se vive de manera espiritual, sin tiempo ni espacio. envuelve compasión, arte, ayuda, caridad, fe, esperanza; y más importante amor⁵¹. Estudio de Paul Wong muestra que cuando partimos de nuestro propio interés para servir a algo más grande que nosotros mismos, estamos practicando la autotranscendencia. Nos convertimos en nuestro mejor yo solo cuando nos volvemos desinteresados y nos orientamos a cuidar⁵².

Por otra parte, la autotranscendencia como un proceso de autoconocimiento y de renovación del espíritu y de la vida misma, a pesar de ser un fenómeno subjetivo, puede ser una fuente de reflexión para las personas profesionales en enfermería, pues en el cotidiano del cuidado se viven situaciones que requieren de esa reflexividad en el afrontamiento de situaciones de enfermedad, muerte, dolor y sufrimiento como sucede frente a la gravedad del paciente con Covid 19. Estos son momentos en los cuales la persona profesional en enfermería puede acompañar en la dificultad e ir más allá de la práctica de tratamientos y medicaciones para ayudar a encontrar el propósito de lo vivido. El encuentro con la persona con Covid 19, no solo en estos tratamientos, sino en el conocimiento pleno de su búsqueda de sentido vital, ayudaría a las enfermeras a integrar el cuidado espiritual para favorecer esta conexión. Por lo tanto, la autotranscendencia abre el camino a las personas profesionales en enfermería a explorar a las personas más allá de necesidades básicas.

Como limitaciones del estudio fue el reducido número de participantes y su contexto restringido a una realidad concreta todas las variables fueron medidas en un mismo tiempo, para futuras investigaciones se debería recolectar en momentos diferentes. Finalmente, otra limitación es la falta de información sobre el papel de las percepciones de los supervisores respecto a su liderazgo transformacional.

V. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al estudio realizado, las estadísticas evidencian que hay relación significativa alta entre el liderazgo transformacional y la autotrascendencia en el profesional de enfermería del hospital regional Lambayeque 2020; en vista que el nivel de significancia calculada al 5% del nivel de significancia, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.770 interpretado como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por tanto, se rechaza la hipótesis nula.
2. El nivel del liderazgo transformacional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020 es del 46.7%
3. El nivel de autotrascendencia de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020 es baja con un 50%.
4. El nivel del liderazgo transformacional en la dimensión consideración idealizada o carisma del profesional de enfermería es del 54.4% lo que muestra una consideración individualizada alta.
5. El nivel del liderazgo transformacional en la dimensión de motivación inspiracional es del 56.7% en el profesional de enfermería.
6. El nivel de autotrascendencia en la dimensión de vulnerabilidad es del 56.7% considerándose una vulnerabilidad alta.
7. El nivel de autotrascendencia en la dimensión de adaptabilidad es del 41.1% mostrándose como una adaptabilidad alta.

VI. RECOMENDACIONES

- A los directivos del hospital desarrollar estrategias de logro de fortalecimiento del Liderazgo mediante programas de formación y entrenamiento en competencias de Liderazgo Transformacional como el agradecimiento con cada enfermero, el uso de comunicación efectiva en interacciones con todo el equipo, trato amable y positivo, el reconocimiento de los logros de los colaboradores, el trato personalizado. Así mismo la Autotrascendencia en el profesional de enfermería mediante acciones como indagar técnicas elementales de meditación (incluso si eres un meditador experimentado), lograr el empoderamiento con el conocimiento y la sabiduría para cimentar conciencia, desarrollar métodos espirituales propias que aproximen al fin superior y al yo ideal, aumentar las vibraciones, viviendo en un entorno positivo y propicio a la trascendencia.
- A las enfermeras, participación e involucramiento de programas en mejora del Liderazgo a fin de reforzar su conocimiento de herramientas prácticas para que desarrollen emociones positivas y favorecer su bienestar y desempeño laboral tanto personal como grupal.
- A las instituciones formadoras de profesionales de enfermería instruir profesionales idóneos, capaces, competitivos y con ética, no sólo basado en el desarrollo de competencias técnicas, científicas y procedimentales, sino también debe asumir un liderazgo transformacional para contribuir en su formación profesional, actitudinal e intelectual y ayudar al progreso de instituciones de salud, y otros entornos, que contribuya a reforzar las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la práctica de valores, el desarrollo de la ética, a fin de actuar en las personas para el logro de los objetivos propuestos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 8va ed. España: Elsevier; 2015.
2. Bruce J. Avolio Weichun Zhu William Koh Puja Bhatia. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional: rol mediador del empoderamiento psicológico y rol moderador de la distancia estructural. *Journal of Organizational Behavior* 2004 25, pp. 951–968. Disponible en <https://doi.org/10.1002/job.283> Consulta 12 de diciembre del 2019.
3. Mompart M, Duran M. Administración y gestión de servicios de enfermería. España: Grupo paradigma; 2009.
4. Oliva R. Nivel de autotranscendencia y factores moderadores en adultos mayores que participan en clubes del adulto mayor en la comuna de Coihueco, 2014. Tesis de Maestría. Universidad de Concepción de Chile.
5. Alcocer Sosa, Cid Henriquez, Guerrero Castañeda. *Revista de enfermería de Costa Rica*. Num 40 (2021): Ed. N° 40.. Fecha de búsqueda 05 enero 2021. Disponible en: <https://doi.org/10.15517/REVENF.V0I39.40800>
6. Ferreira VB, Amestoy SC, Silva GT, Felzemburgh RD, Santana N, Trindade LL, et al. Liderança transformacional na prática dos enfermeiros em um hospital universitário. *Acta Paul Enferm*. 2018;31(6):644-50.
7. Medina L. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional de los profesionales de Enfermería de una clínica privada de Lima 2020. Tesis de maestría universidad Peruana Unión. [Internet]2020. Disponible en: http://repositorio.upeu.edu.pe:8080/bitstream/handle/UPEU/3426/Magaly_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
8. Peralta, R., Rodríguez, I., Manrique, F. y Chanduvi, E. Autotranscendencia y enfermedades crónicas no transmisibles en adultos mayores cesantes de una Universidad peruana. *Revista de Ciencias Sociales* v, XXVI(3), 259-271. 2020.
9. Evangelista S. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeros del servicio de Emergencia de un hospital nivel IV Lima 2018 - Perú. UCV- Repositorio

- digital UCV. [Internet] 2018. [Acceso 10/03/2019] .Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22801/Evangelista_LSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
10. Santos S. Liderazgo transformacional en enfermeros que desempeñan cargos directivos en establecimientos de salud del primer nivel de atención Jaén Perú 2016. Tesis para optar el Grado de licenciatura en enfermería. Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1809> Fecha de búsqueda 10/03/2019.
 11. K rouac S, Pepin J, et al. El pensamiento enfermero. Barcelona: Masson. 1996.
 12. Bass, B. From transactional to transformational leadership. New York: McGraw-Hill. 1996.
 13. Burns, J. Transformational Leadership. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 165 - 177. 1978.
 14. Rojas, C. Liderazgo transformacional y relaciones interpersonales del personal de enfermería en emergencia de un hospital. Lima: Universidad Cesar Vallejo. 2017.
 15. Ortega C, Suárez M. Manual de evaluación de la calidad del servicio de enfermería: Estrategias para su aplicación. Argentina: 2da edición. Panamericana. 2009.
 16. Marriner A. Administración y liderazgo en enfermería. España: 5ta edición: Harcourt; 1996.
 17. Pietro R, Torre M. Enfermería en cuidados intensivos: Prácticas integradoras. Argentina: Panamericana; 2019.
 18. Serra, Joan Dolcet. Carácter y temperamento: similitudes y diferencias entre los modelos de personalidad de 7 y 5 factores. Tesis doctoral para optar el título de Doctor en Psicología de la universidad de Lleida, Departamento de psicología y pedagogía. Area de Personalitat, Avaluaci i Tractament Psicologic (Mayo, 2006) p 133.
 19. Peralta R, Rodríguez I, Manrique F. y Chanduvi E. Autotrascendencia y enfermedades crónicas no transmisibles en adultos mayores cesantes de una universidad peruana. Revista de Ciencias Sociales. 2020; 26(3): 259-271.
 20. Sociedad Argentina de terapia intensiva. Gestión de áreas críticas. Argentina: Panamericana; 2018.
 21. Marriner A. Guía de gestión y dirección de enfermería. 6ta ed. España: Elsevier; 2013.

22. . Portal institucional: Hospital Regional Lambayeque. [acceso 20 mayo 2019].
Disponible en: <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/informacion-institucional?m1=14533&pass=MTc0MDAw>
23. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. Sexta ed.
24. Huber, D. Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo. Sexta ed. España: Elsevier; 2020
25. Palmer, Beth DNP, ANP-BC, ACNS-BC, CCRN; Quinn Griffin, Mary T; Reed, Pamela, RN, FAAN; Fitzpatrick, Joyce J, FAAN Self-transcendence and Work Engagement in Acute Care Staff Registered Nurses, Critical Care Nursing Quarterly: April-June 2010 - Volume 33 - Issue 2 - p 138-147 Disponible en: doi: 10.1097/CNQ.0b013e3181d912d8
26. Sampieri R. Metodología de la investigación, 5ta edición, editorial Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.a. de C.V. 2010.
27. Dueña D. Autoevaluación del liderazgo transformacional basada en las competencias del equipo directivo de la primaria lasallista Colegio Gerardo Monier para el ciclo escolar 2009-2010 [Internet]. Redalyc. 2009 [acceso 5 September 2017]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/342/34213107006.pdf>
28. Reed PG. Theory of Self-Transcendence. In Middle Range Theory for Nursing (Smith MJ, Liehr R, eds.). 2008, Springer Publishing Company, LLC, New York, 105–29.
29. Decreto supremo N°044 – 2020 PCM que declara el estado de emergencia nacional, publicado en el diario oficial el peruano.
30. Ley del Enfermero Peruano. [acceso 20 de noviembre 2019]. Disponible en: http://cep.org.pe/download/ley_trabajo_enfermero.pdf.
31. Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú. Fecha de consulta 20 de noviembre 2019. Disponible en: http://cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.
32. Lineamientos para garantizar el ejercicio de la Bioética desde el reconocimiento de los Derechos Humanos. [acceso 20 de noviembre 2019]. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/eticapsico/2011/09/05/lineamientos-para-garantizar-el-ejercicio-de-la-bioetica-desde-el-reconocimiento-de-los-derechos-humanos/>.

33. Castillo E, V Belmont R. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación [acceso 15 diciembre 2019]. Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
34. Pineda B. Metodología de la investigación: Manual para el desarrollo del personal de la salud. Washington: OPS; 1994.
35. Cárdenas LM, Tovar DC, Vela AM, Garcia-Ubaque JC. Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital universitario. Rev.salud.hist.sanid.on-line 2017;12(3):41-51. [acceso 2 Julio 2021]. Disponible en <http://www.shs.agenf.org/>
36. Barra Tello T. Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima 2017 [Tesis maestría]. Lima: Repositorio Institucional – UCV; 2018
37. Apolinario Jiménez K. Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 [Tesis maestría]. Lima: Repositorio Institucional – UCV; 2018
38. Onwe SN. Transformational leadership in nursing : The case of Ebonyi State in Nigeria. Int Res J Public Environ Heal. 2014;1 (10):202–6.
39. Souza e Souza LP, Ferreira Cordeiro AL, Nunes de Aguiar R, Veloso Dias O, Vieire MA, Ramos LH. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. Enferm Glob. 2013;30:268–80.
40. Cárdenas LM, Tovar DC, Vela AM, Garcia-Ubaque JC. Liderazgo transformacional en enfermería recomendaciones para un hospital universitario. Rev.salud.hist.sanid.on-line 2017;12(3):41-51. [acceso 2 Julio 2021].Disponible en <http://www.shs.agenf.org/>
41. Hernán García M, Cubillo Llanes J, García Blanco D, Cofiño R. Epidemias, virus y activos para la salud del barrio. Gac Sanit. [Internet.] 2020. [acceso 9 de junio de 2020]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.04.010> 0213-9111.
42. Velásquez Hurtado G. Liderazgo transformacional y el clima organizacional en el personal de Enfermería del Hospital Regional de Ayacucho, 2017[Tesis maestría]. Lima: Repositorio Institucional – UCV; 2018.
43. Lavado Ledesma R, Vargas Lazarte M. El liderazgo transformacional y las competencias del director médico en los hospitales de nivel I-II de la red asistencial

- Alberto Sabogal Sologuren del callao (ESSALUD) [Tesis de grado]. Lima: Repositorio Institucional – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC); 2018
44. Reed, PG. Teoría de la autotranscendencia. En MJSmith & PR Liehr (Eds.), Teoría de rango medio para enfermería (4ª ed.) pag. 119-146). Nueva York: Springer Pub.2018.
 45. Thomas, Burton, Quintin Griffin, & Fitzpatrick, 2010; Vujicic, 2012; Haugan, Rannestad, Hammervold, & Garden, 201).
 46. Rodríguez-Puente LA, Alonso-Castillo MM. Teoría de situación específica de autotranscendencia en dependientes del alcohol en proceso de recuperación. Aquichan, vol. 16, núm. 1, pp. 15-23, 2016. [acceso 6 Julio 202]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/741/74144215003/html/>
 47. Kim SS, Reed PG, Kang Y, Oh J. Translation and psychometric testing of the Korean versions of the Spiritual Perspective Scale and the Self-transcendence Scale in Korean elders. J Korean Acad Nurs. [Internet]. 2012 [acceso Jul 6, 2017]; 42(7):974-83. Available <https://www.jkan.or.kr/DOIX.php?id=10.4040/jkan.2012.42.7.974>
 48. Robbins, S., & Judge, T. Comportamiento Organizacional (13ra ed.). México: Pearson Educación 2009.
 49. Ho, K., & Joon, M. (2020). The Effect of New Nurses' Clinical Competence on Career Adaptation. Biorxiv. Acceso 6 julio 2021. 2020. Disponible en: doi:<https://doi.org/10.1101/2019.12.20.884270>
 50. JCI (Join Commission Iternational). Evaluación de Impacto COVID-19 y Proceso de Encuesta. Boletín de Acreditación [Internet].2020. Disponible en:<https://www.jointcommissioninternational.org/news-and->
 51. Guerrero-Castañeda, Raúl Fernando, and María Guadalupe Ojeda-Vargas. "Análisis del concepto de Autotranscendencia. Importancia en el cuidado de enfermería al adulto mayor." Revistas - Cultura de los Cuidados - 2015, Año XIX, N. 42 [Acceso 6 julio 2021]. Disponible en: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49315>
 52. Wong, C. S., Wong, P., y Peng, K. Z.Effect of middle-level leader and teacher emotional intelligence on school teachers' job satisfaction. The case of Hong Kong».Educational Management Administration Y Leadership, 38(1), pp. 59–70. 2010.

ANEXOS

ANEXO A: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores – ítems	Técnicas e instrumento de recolección de datos																	
V. independiente: Liderazgo transformacional	Consideración individualizada	Tiempo a enseñar y orientar	Cuestionario: Lista de cotejo: <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>Totalmente desacuerdo</td> <td>1</td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle;">Escala y valores: Escala likert</td> </tr> <tr> <td>Un poco desacuerdo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Un poco en de acuerdo</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>5</td> </tr> </table> <table border="1" style="display: inline-table; vertical-align: middle;"> <tr> <td>Alto</td> <td>142-145</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>91-141</td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td>39-90</td> </tr> </table>	Totalmente desacuerdo	1	Escala y valores: Escala likert	Un poco desacuerdo	2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco en de acuerdo	4	Totalmente de acuerdo	5	Alto	142-145	Regular	91-141	Bajo	39-90
		Totalmente desacuerdo		1	Escala y valores: Escala likert															
		Un poco desacuerdo		2																
		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		3																
		Un poco en de acuerdo		4																
		Totalmente de acuerdo		5																
	Alto	142-145																		
	Regular	91-141																		
	Bajo	39-90																		
	Fortalezas																			
	Trato a los demás																			
	Necesidades, habilidades y aspiraciones																			
	Relación con los colaboradores																			
	Bienestar con los demás																			
	Estimulación intelectual	Evaluar creencias y supuestos																		
		Resolución de problemas																		
		Nuevas formas de trabajar																		
		Diferencias de opinión																		
	Motivación Inspiracional	Empleados orgullosos de laborar																		
		Respeto de los demás																		
Futuro optimista, metas alcanzables,																				
Nivel de confianza en los juicios y decisiones.																				
La influencia idealizada	Consecuencias morales y éticas, valores y creencias.																			
	Objetivos, visión y decisiones.																			
	Modelo a seguir																			
	Nivel de escucha																			

Variable	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Técnicas e instrumento de recolección de														
V. dependiente: Autotrascendencia	<p>Vulnerabilidad</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Bienestar</p>	<p>-Con pasatiempo e intereses que puedo disfrutar</p> <p>-Aceptándome a mí mismo a medida que envejezco</p> <p>-Involucrado con otras personas o con mi comunidad, cuando es posible</p> <p>-Ajustándome bien a mi actual situación de vida</p> <p>-Ajustándome a los cambios de mis capacidades físicas</p> <p>-Compartiendo mi sabiduría o experiencia con otros</p> <p>-Encontrándole significado a mis experiencias pasadas</p> <p>-Ayudando de alguna manera a las personas jóvenes o a otros</p> <p>-Interesado en seguir aprendiendo de otros</p> <p>-Dejando de lado algunas cosas, que alguna vez pensé que eran cosas importantes</p> <p>-Aceptando la muerte como parte de la vida</p> <p>-Encontrando significado en mis creencias espirituales</p> <p>-Permitiendo que otros me ayuden cuando puedo necesitarlo</p> <p>-Disfrutando mi ritmo de vida</p> <p>-Dándole vueltas a mis sueños o a mis metas que no alcancé en el pasado</p>	El Inventario de Autotrascendencia para Adultos (Asti)	<p>Cuestionario:</p> <p>Lista de cotejo:</p> <p>Escala y valores: Escala Likert</p> <table border="1"> <tr> <td>Para nada</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Algo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td>4</td> </tr> </table> <p>@Pamela Reed, Ph D 1987. Con permiso virtual otorgado para ser usada. Validado por Pena - Gallo en 2018. Según ficha técnica</p> <p>Niveles y rango:</p> <table border="1"> <tr> <td>Alto</td> <td>46-60</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td>31-45</td> </tr> <tr> <td>Bajo</td> <td>15-30</td> </tr> </table>	Para nada	1	Algo	2	Poco	3	Mucho	4	Alto	46-60	Regular	31-45	Bajo	15-30
Para nada	1																	
Algo	2																	
Poco	3																	
Mucho	4																	
Alto	46-60																	
Regular	31-45																	
Bajo	15-30																	

ANEXO B: ENCUESTA APLICADA AL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE

Instrucciones: Nos gustaría saber de su opinión, los datos que proporcione se tratarán de manera secreta, se garantiza la confidencialidad y anonimato. Le rogamos que responda con la mayor sinceridad posible. Muchas gracias.

En esta encuesta se valorará con una gradiente de 1 a 5 en el que 1 corresponde a “totalmente desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”

I.- Información de carácter general:

Edad: _____ Tiempo de Ejercicio Profesional: _____

Cuenta con especialidad: _____

Capacitación en áreas críticas: _____ Grado alcanzado: _____

5		4		3		2		1					
Totalmente de acuerdo		Un poco en de acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Un poco desacuerdo		Totalmente desacuerdo					
N°	Ítem								Escala de medición				
	5	4	3	2	1								
Dimensión: Consideración individualizada													
01	Le dedico tiempo a enseñar y orientar.												
02	Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas												
03	Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas												
04	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros												
05	Considero que cada persona tiene necesidades,												
06	Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás												
07	Me relaciono personalmente con cada uno de mis												

08	Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses						
Dimensión: Estimulación intelectual							
09	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.						
10	Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes						
11	Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas						
12	Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos						
13	Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo						
14	Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas						
15	Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión						
16	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y						
Dimensión: Motivación Inspiracional							
17	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar						
18	Actúo de modo que me gano el respeto de los demás						
19	Trato de mostrar el futuro de modo optimista						
20	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas						
21	Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales						
22	Construyo una visión motivante del futuro						
23	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.						
24	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.						
25	Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y						
Dimensión: Influencia Idealizada							
26	Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en						
27	Expreso mis valores y creencias más importantes						
28	Considero importante tener un objetivo claro en lo que se						
29	Enfatizo la importancia de tener una misión compartida						
30	Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo						
31	Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago						
32	Intento ser un modelo a seguir para los demás						
33	Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con						

**VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA APLICADA AL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	33

Dimensiones	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach
CI1	,839	,988
CI2	,938	,988
CI3	,785	,988
CI4	,910	,988
CI5	,964	,988
CI6	,749	,988
CI7	,722	,988
CI8	,804	,988
Consideración individualizada		
EI9	,679	,989
EI10	,660	,989
EI11	,902	,988
EI12	,941	,988
EI13	,956	,988
EI14	,998	,987
EI15	,958	,988
EI16	,930	,988
Estimulación intelectual		

MI17		,865	,988
MI18		,998	,987
MI19		,933	,988
MI20		,912	,988
MI21	Motivación Inspiracional	,647	,989
MI22		,877	,988
MI23		,930	,988
MI24		,865	,988
MI25		,806	,988
II26		,924	,988
II27		,912	,988
II28		,695	,988
II29		,820	,988
II30	Influencia Idealizada	,877	,988
II31		,801	,988
II32		,912	,988
II33		,816	,988

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		293,602	7	41,943		
Intra sujetos	Entre elementos	26,841	32	,839	1,716	,013
	Residuo	109,523	224	,489		
	Total	136,364	256	,533		
Total		429,966	263	1,635		

Fuente: Resultados de la aplicación a piloto

El instrumento es válido, porque las correlaciones de Pearson son mayores a 0,30, verificado con el análisis de la varianza (ANOVA) con la prueba F siendo altamente significativa ($p < 0.01$).

El instrumento es confiable, siendo la consistencia interna alfa de Cronbach $> 0,80$.



Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

COESPE 262

AUTOTRACENDENCIA

Haga un círculo en el número que usted piensa que es la mejor respuesta para usted.					
En este momento de mi vida, me veo a mi mismo como		Escala de medición			
		Para nada	Muy poco	Algo	Mucho
1	Con pasatiempo e intereses que puedo disfrutar	1	2	3	4
2	Aceptándome a mí mismo a medida que envejezco	1	2	3	4
3	Involucrado con otras personas o con mi comunidad, cuando es posible	1	2	3	4
4	Ajustándome bien a mi actual situación de vida	1	2	3	4
5	Ajustándome a los cambios de mis capacidades físicas	1	2	3	4
6	Compartiendo mi sabiduría o experiencia con otros	1	2	3	4
7	Encontrándole significado a mis experiencias pasadas	1	2	3	4
8	Ayudando de alguna manera a las personas jóvenes o a otros	1	2	3	4
9	Interesado en seguir aprendiendo de otros	1	2	3	4
10	Dejando de lado algunas cosas, que alguna vez pensé que eran cosas importantes	1	2	3	4
11	Aceptando la muerte como parte de la vida	1	2	3	4
12	Encontrando significado en mis creencias espirituales	1	2	3	4
13	Permitiendo que otros me ayuden cuando puedo necesitarlo	1	2	3	4
14	Disfrutando mi ritmo de vida	1	2	3	4
15	Dándole vueltas a mis sueños o a mis metas que no alcancé en el pasado	1	2	3	4

Gracias por completar el cuestionario ¿Tiene algún comentario?

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA AUTOTRACENDENCIA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	15

	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach
P1	,531	,866
P2	,356	,850
P3	,389	,849
P4	,764	,829
P5	,545	,842
P6	,636	,835
P7	,339	,851
P8	,965	,829
P9	,477	,854
P10	,490	,858
P11	,470	,846
P12	,965	,829
P13	,566	,840
P14	,625	,836
P15	,520	,843

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		19,893	9	2,210		
Intra sujetos	Entre elementos	11,360	14	,811	2,499	,004
	Residuo	40,907	126	,325		
	Total	52,267	140	,373		
Total		72,160	149	,484		

Fuente: Resultados de la aplicación a piloto

El instrumento es válido, porque las correlaciones de Pearson son mayores a 0,30, verificado con el análisis de la varianza (ANOVA) con la prueba F siendo altamente significativa ($p < 0.01$).

El instrumento es confiable, siendo la consistencia interna alfa de Cronbach $> 0,80$.



Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

COESPE 262



ANEXO C: CONSENTIMIENTO INFORMADO

HOJA INFORMATIVA PARA LOS PARTICIPANTES DEL ESTUDIO

Institución	: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
USAT investigador	: Mstr. Adita Rocio Medina Quispe
Título	: Liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19, hospital público. Lambayeque 2020.

Señor/Señora/Señorita, Lic. Enf. lo/la invitamos a participar en una investigación que se está realizando con la finalidad de determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.

Usted no deberá pagar nada por ser participante del estudio. Igualmente, no recibirá ninguna compensación económica ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar con los propósitos de esta investigación y llegar a conocer los resultados conseguidos.

Riesgos e incomodidades:

No existen riesgos por participar en el estudio, no se le realizará ningún procedimiento y no sufrirá ningún tipo de daño por ser parte de la investigación.

Procedimientos:

Si decide participar en el estudio, le aplicaremos un cuestionario de manera virtual, a través del formulario Google forms, dado el contexto de la pandemia, para que Ud. nos responda libre y voluntariamente.

Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que usted brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto la investigadora Adita Rocio Medina Quispe, quien manejará la información obtenida, la cual es anónima, pues cada cuestionario será codificado, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, le responderé gustosamente. Si, una vez que usted ha aceptado participar, luego se desanima o ya no desea continuar, puede hacerlo sin ninguna preocupación y no habrá ninguna reprobación por parte de la investigadora.

Contacto:

Cualquier duda respecto a esta investigación, puede consultar con la investigadora, Adita Rocio Medina Quispe, correo: armedinaq@gmail.com. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética en Investigación de la USAT, teléfono (074)- 606200.

Cordialmente,

Adita Rocio Medina Quispe

ANEXO D. RESOLUCIÓN ESCUELA DE POSGRADO - USAT PARA EJECUCION DE ESTUDIO DE INVESTIGACION



ESCUELA DE POSGRADO
Resolución N.° 181 - 2019- USAT - PGRA
Chiclayo, 20 de Diciembre de 2019

Vistos los ejemplares del informe de Tesis, titulado **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020** realizado por la estudiante **MEDINA QUISPE, ADITA ROCIO** del **DOCTORADO EN ENFERMERÍA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; y

Considerando:

Que, según las *Normas Académicas y Administrativas de los Programas de Doctorado*, los alumnos al término del III ciclo deben haber elaborado su Proyecto de Tesis.

Que, en cumplimiento de estas *Normas*, la estudiante del Doctorado en mención ha presentado y sustentado el Proyecto de Tesis correspondiente, el cual ha sido evaluado y firmado por los miembros del jurado y asesor en el ciclo académico correspondiente y que se ha regularizado su resolución a la fecha actual.

Se resuelve:

1. Nombrar al asesor encargado de conducir la revisión y sustentación del informe de tesis.

Asesor: Dra. Soledad Guerrero Quiroz

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Beatriz Ortega Pauta
Directora de Escuela de Posgrado
USAT

ANEXO E. CONSTANCIA DE APROBACIÓN PARA EJECUCION DE ESTUDIO DE INVESTIGACION



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE - CHICLAYO



PERÚ
Ministerio de Salud

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

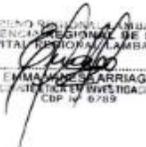
El Comité de Ética en Investigación, luego de haber revisado de manera expedita el proyecto de investigación: **"LIDERAZDO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL CONTEXTO COVID-19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020"**, otorga la presente constancia al autor:

MEDINA QUISPE ADITA ROCIO
(Investigador HRL)

Y se resuelve:

1. Aprobar la ejecución del mencionado proyecto.
2. Se extiende esta constancia para que el proyecto pueda ser ejecutado en **Departamento de enfermería- coordinaciones de UCI y UCIN , bajo la modalidad de entrevistas virtuales.**
3. El investigador se compromete a usar la data colectada durante el presente estudio sólo para la realización del mismo, guardar la confidencialidad que amerita y presentar su informe final a Dirección de Investigación.
4. La presente constancia es válida hasta el mes de Enero 2021

Chiclayo, de 20 de noviembre del 2020

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE

M.Sc. EMMAUELLE SARRIGA DEZA
P.E. COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN HRL
CDP 19 0789

Código_Inv: 0211-041-20CEI

Prolg. Augusto B. Leguía N°100 -Esquina Av. Progreso N°110-120 – Lambayeque-Chiclayo
Teléfono: 074- 480420 Anexo: 1060

ANEXO F. CONSTANCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 403 HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
COM DE ÉTICA EN INVEST DEL HRL

Firmado digitalmente por ARRIAGA DEZA Emma Vanesa FR 41186011
Código: COM DE ÉTICA EN INVEST DEL HRL
Cargo: PRESIDENTE
Fecha y hora de proceso: 15/07/2021 - 13:54:47

Id seguridad: 5363974

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chiclayo 15 julio 2021

OFICIO N° 000033-2021-GR.LAMB/HRL-CE [3665878 - 5]

JAVIER GARCIA ALAYO
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN
DIRECCION DE INVESTIGACION HRL - UE 403 HRL

ASUNTO: Autorización de cambio de escenario para ejecución de proyecto de investigación.

REFERENCIA: Respuesta del área involucrada SiSGeDo N°390600-0

Sirva la presente para saludarla y a la vez comunicarle, que en fechas pasadas se recibió la comunicación de referencia, en la cual el Srta. **Rocio Medina Quispe**, investigadora de nuestra institución y autora del proyecto "LIDERAZDO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL CONTEXTO COVID-19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020" con Código_Inv: 0211-041-20CEI, solicita modificación del escenario para la ejecución de su proyecto de investigación, mencionando que ampliará la ejecución del mismo al servicio de emergencia y áreas críticas.

En este sentido se comunicó al área involucrada, quien responde favorablemente a la solicitud de trabajo en el área, visto esto en revisión expedita de fecha 15 de febrero del 2021, se autorizó:

1.- Ampliar el escenario de ejecución del proyecto "LIDERAZDO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL CONTEXTO COVID-19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020", hasta el 31 de Agosto, 2021.

Cabe mencionar, que el presente proyecto fue inicialmente aprobado en fecha 20 de noviembre de 2020 y que la presente solicitud fue aprobada al cumplir con los requisitos establecidos por la Dirección de Investigación y el Comité de Ética en Investigación del Hospital Regional Lambayeque.

La investigadora deberá guardar los criterios éticos necesarios durante toda la ejecución del proyecto y presentar el informe final de la investigación en desarrollo.

Asimismo, se da a conocer que el Comité de Ética en Investigación se rige bajo las normas de Buenas Prácticas Clínica y las normas nacionales/locales y guías de procedimiento que gobiernan este comité.

NOTA: Se adjuntan 01 folio conteniendo la autorización de la investigación debidamente firmada y sellada.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente

Firmado digitalmente
EMMA VANESA ARRIAGA DEZA
PRESIDENTE
Fecha y hora de proceso: 15/07/2021 - 13:54:47

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la

ANEXO G. AUTORIZACIÓN DE USO: ESCALA AUTOTRASCENDENCIA – DRA PAMELA REED



Reed, Pamela G - (preed) <preed@arizona.edu>
para mí ▾

22 sept 2020 19:37 ☆ ↶ ⋮

🌐 inglés ▾ > español ▾ [Traducir mensaje](#)

[Desactivar para: inglés](#) x

Dear Adita Medina,

Thank you for your email. **Please know that you are welcome and have my permission to use the Self-Transcendence Scale in your research.**

I sent along some information for you, in case it is helpful.

Very best wishes in your research!

Pam

Pamela G. Reed, PhD, MSN, MA, RN, FAAN

Professor and Interim Associate Dean for Academic Affairs

The University of Arizona College of Nursing

Tucson, AZ 85721-0209

preed@arizona.edu

ANEXO H. VALIDACIONES DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020

INDICACIONES. Señor Especialista, solicito apoyo de su conocimiento y excelencia profesional para que emita juicios sobre el cuestionario sobre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19. Luego de un riguroso análisis de los indicadores de la encuesta, marque con un aspa (X) en el casillero de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, estableciendo si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación.

I. Datos Generales del profesional experto:

Nombres y Apellidos	Luis Arturo Montenegro Camacho	
Grado Académico	Doctor en educación	
Especialidad	Estadístico	FIRMA
Cargo / Función	Docente	N° D.N.I: 16641200

II. Aspectos de Validación:

INDICADORES	Criterios	DEFICIENTE				REGULAR					BUENA			MUY BUENA					EXCELENTE			
		0-20				21-40					41-60			61-80					81-100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				x	
VOCABULARIO	Es apropiado al nivel correspondiente																				x	
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.																					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems presentan una organización lógica.																				x	
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al área que se va a evaluar.																					x
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos y científicos.																				x	
COHERENCIA	Coherencia en la redacción de los indicadores.																					x
METODOLOGÍA	La encuesta responde al propósito de la investigación.																					

Fecha: Setiembre del 2020

CARTILLA DE VALIDACION DE LA ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

1	NOMBRE DEL JUEZ: Luis Arturo Montenegro Camacho	
2	PROFESIÓN	Estadístico
3	TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctor en educación
4	ESPECIALIDAD	Estadístico
5	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	15 años
6	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Universidad Privada Cesar Vallejo – Universidad Señor de Sipán
7	CARGO	Docente
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020		
8.NOMBRE DEL TESISISTA: Medina Quispe Adita Rocío		
9.INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta Liderazgo transformacional	
10. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa X en “TA” si está totalmente de acuerdo o con el ítem “TD” si está totalmente en desacuerdo, si está en totalmente en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias. Gracias		
11.DETALLE DEL INSTRUMENTO	JUICIO	
DATOS GENERALES Clave seudónimo: Edad: Tiempo de Ejercicio Profesional: Especialidad: Capacitación en áreas críticas: Grado alcanzado:	<p align="center">TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	

<p>Dimensión: Consideración individualizada</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le dedico tiempo a enseñar y orientar. 2. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas 3. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen 4. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo 5. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas. 6. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás 7. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores 8. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses 	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Un poco en de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Un poco desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Totalmente desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table> <p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										
<p>Dimensión: Estimulación intelectual</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados. 10. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas 11. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas 12. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista 13. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo 14. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas 15. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión 16. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo 	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Un poco en de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Un poco desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Totalmente desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table> <p>TA (x) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										
<p>Dimensión: Motivación Inspiracional</p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo 18. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás 19. Trato de mostrar el futuro de modo optimista 20. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas 	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Un poco en de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Un poco desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Totalmente desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										

CARTILLA DE VALIDACION DE ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

1	NOMBRE DEL JUEZ: Luis Arturo Montenegro Camacho								
2	PROFESIÓN	Estadístico							
3	TÍTULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctor en educación							
4	ESPECIALIDAD	Estadístico							
5	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	15 años							
6	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Universidad Privada Cesar Vallejo – Universidad Señor de Sipán							
7	CARGO	Docente							
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN									
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020									
8.NOMBRE DEL TESISISTA: Medina Quispe Adita Rocio									
9 INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta								
10.OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.								
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa X en “TA” si está totalmente de acuerdo o con el ítem “TD” si está totalmente en desacuerdo, si está en totalmente en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias. Gracias									
11.DETALLE DEL INSTRUMENTO		JUICIO							
ESCALA AUTOTRASCENDENCIA									
1. Con pasatiempo e intereses que puedo disfrutar 2. Aceptándome a mí mismo a medida que envejezco 3. Involucrado con otras personas o con mi comunidad, cuando es posible 4. Ajustándome bien a mi actual situación de vida 5. Ajustándome a los cambios de mis capacidades físicas 6. Compartiendo mi sabiduría o experiencia con otros 7. Encontrándole significado a mis experiencias pasadas 8. Ayudando de alguna manera a las personas jóvenes o a otros 9. Interesado en seguir aprendiendo de otros 10. Dejando de lado algunas cosas, que alguna vez pensé que eran cosas importantes 11. Aceptando la muerte como parte de la vida 12. Encontrando significado en mis creencias espirituales 13. Permitiendo que otros me ayuden cuando puedo necesitarlo 14. Disfrutando mi ritmo de vida 15. Dándole vueltas a mis sueños o a mis metas que no alcancé en el pasado	TA (x) TD() Escala de medición: <table border="1"> <tr> <td>Para nada</td> <td align="center">1</td> </tr> <tr> <td>Algo</td> <td align="center">2</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td align="center">3</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td align="center">4</td> </tr> </table> SUGERENCIAS: Ninguna	Para nada	1	Algo	2	Poco	3	Mucho	4
Para nada	1								
Algo	2								
Poco	3								
Mucho	4								



Luis Arturo Montenegro Camacho
LIC. ESTADISTICA
MG. INVESTIGACION
DR. EDUCACION
COESPE 262

JUEZ EXPERTO

Sello y colegiatura

CARTILLA DE VALIDACION DE LA ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

2	NOMBRE DEL JUEZ: Tania Roberta Muro Carrasco	
3	PROFESIÓN	Enfermera
3	TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctora en Ciencias de la Salud
4	ESPECIALIDAD	Enfermera
5	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	39 años
6	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
7	CARGO	Docente
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020		
8.NOMBRE DEL TESISISTA: Medina Quispe Adita Rocio		
9.INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta Liderazgo transformacional	
10. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.	
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa X en "TA" si está totalmente de acuerdo o con el ítem "TD" si está totalmente en desacuerdo, si está en totalmente en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias. Gracias		
11.DETALLE DEL INSTRUMENTO		JUICIO
DATOS GENERALES Clave seudónimo: Edad: Tiempo de Ejercicio Profesional: Especialidad: Capacitación en áreas críticas: Grado alcanzado:		TA (x) TD () SUGERENCIAS:

<p>Dimensión: Consideración individualizada</p> <p>34. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.</p> <p>35. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas</p> <p>36. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen</p> <p>37. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo</p> <p>38. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.</p> <p>39. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás</p> <p>40. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores</p> <p>41. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses</p>	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="float: right;"> <tr><td>Totalmente de acuerdo</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td>Un poco en de acuerdo</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>Un poco desacuerdo</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>Totalmente desacuerdo</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> </table> <p>TA (x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										
<p>Dimensión: Estimulación intelectual</p> <p>42. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.</p> <p>43. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas</p> <p>44. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas</p> <p>45. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista</p> <p>46. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo</p> <p>47. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas</p> <p>48. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión</p> <p>49. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo</p>	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="float: right;"> <tr><td>Totalmente de acuerdo</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td>Un poco en de acuerdo</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>Un poco desacuerdo</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>Totalmente desacuerdo</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> </table> <p>TA (x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										
<p>Dimensión: Motivación Inspiracional</p> <p>50. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo</p> <p>51. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás</p> <p>52. Trato de mostrar el futuro de modo optimista</p> <p>53. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas</p>	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="float: right;"> <tr><td>Totalmente de acuerdo</td><td style="text-align: center;">5</td></tr> <tr><td>Un poco en de acuerdo</td><td style="text-align: center;">4</td></tr> <tr><td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td><td style="text-align: center;">3</td></tr> <tr><td>Un poco desacuerdo</td><td style="text-align: center;">2</td></tr> <tr><td>Totalmente desacuerdo</td><td style="text-align: center;">1</td></tr> </table>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

1	NOMBRE DEL JUEZ: Tania Roberta Muro Carrasco									
2	PROFESIÓN	Enfermera								
3	TÍTULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctora en Ciencias en la salud								
4	ESPECIALIDAD	Enfermera								
5	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	39 años								
6	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo								
7	CARGO	Docente								
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN										
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020										
8.NOMBRE DEL TESISISTA: Medina Quispe Adita Rocio										
9 INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta									
10.OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.									
<p>Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa X en "TA" si está totalmente de acuerdo o con el ítem "TD" si está totalmente en desacuerdo, si está en totalmente en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias. Gracias</p>										
11.DETALLE DEL INSTRUMENTO		JUICIO								
ESCALA AUTOTRASCENDENCIA										
<ol style="list-style-type: none"> 1. Con pasatiempo e intereses que puedo disfrutar 2. Aceptándome a mí mismo a medida que envejezco 3. Involucrado con otras personas o con mi comunidad, cuando es posible 4. Ajustándome bien a mi actual situación de vida 5. Ajustándome a los cambios de mis capacidades físicas 6. Compartiendo mi sabiduría o experiencia con otros 7. Encontrándole significado a mis experiencias pasadas 8. Ayudando de alguna manera a las personas jóvenes o a otros 9. Interesado en seguir aprendiendo de otros 10. Dejando de lado algunas cosas, que alguna vez pensé que eran cosas importantes 11. Aceptando la muerte como parte de la vida 12. Encontrando significado en mis creencias espirituales 13. Permitiendo que otros me ayuden cuando puedo necesitarlo 14. Disfrutando mi ritmo de vida 	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Para nada</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td>Algo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> </table> <p>TA (x) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: Ninguna</p>		Para nada	1	Algo	2	Poco	3	Mucho	4
Para nada	1									
Algo	2									
Poco	3									
Mucho	4									

15. Dándole vueltas a mis sueños o a mis metas que no alcancé en el pasado	
--	--



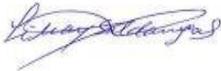
Dra. Tania/Roberta Muro Carrasco

CEP 8493
JUEZ EXPERTO
Sello y colegiatura

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y
AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19,
HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020**

INDICACIONES. Señor Especialista, solicito apoyo de su conocimiento y excelencia profesional para que emita juicios sobre el cuestionario sobre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19. Luego de un riguroso análisis de los indicadores de la encuesta, marque con un aspa (X) en el casillero de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, estableciendo si cuenta o no con los requisitos mínimos de formulación para su aplicación.

I. Datos Generales del profesional experto:

Nombres y Apellidos	Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval	
Grado Académico	Doctora en Enfermeia	
Especialidad	Enfermeria En Cuidados Intensivos	FIRMA
Cargo / Función	Enfermera Asistencia- Docente	N° D.N.I: 16631889

II. Aspectos de Validación:

INDICADORES	Criterios	DEFICIENTE				REGULAR					BUENA				MUY BUENA					EXCELENTE			
		0-20				21-40					41-60				61-80					81-100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				x		
VOCABULARIO	Es apropiado al nivel correspondiente																				x		
OBJETIVIDAD	Está expresado en indicadores precisos y claros.																				x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems presentan una organización lógica.																				x		
PERTINENCIA	Los ítems corresponden al área que se va a evaluar.																				x		
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos y científicos.																				x		
COHERENCIA	Coherencia en la redacción de los indicadores.																				x		
METODOLOGÍA	La encuesta responde al propósito de la investigación.																				x		

Fecha: Setiembre del 2020

CARTILLA DE VALIDACION DE LA ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

1	NOMBRE DEL JUEZ: Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval	
2	PROFESIÓN	Enfermera
3	TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctor en Enfermería
4	ESPECIALIDAD	Enfermería en Cuidados Intensivos
5	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	16
6	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Hospital Regional Lambayeque
7	CARGO	Enfermera
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN		
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020		
8.NOMBRE DEL TESISISTA: Medina Quispe Adita Rocío		
9.INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta Liderazgo transformacional	
10. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotrascendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.	
<p>Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa X en "TA" si está totalmente de acuerdo o con el ítem "TD" si está totalmente en desacuerdo, si está en totalmente en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias. Gracias</p>		
11.DETALLE DEL INSTRUMENTO	JUICIO	
DATOS GENERALES Clave seudónimo: Edad: Tiempo de Ejercicio Profesional: Especialidad: Capacitación en áreas críticas: Grado alcanzado:	TA (X) TD () SUGERENCIAS:	

<p>Dimensión: Consideración individualizada</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le dedico tiempo a enseñar y orientar. 2. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas 3. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen 4. Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo 5. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas. 6. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás 7. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores 8. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses 	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Un poco en de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Un poco desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Totalmente desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table> <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										
<p>Dimensión: Estimulación intelectual</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados. 10. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas 11. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas 12. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista 13. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo 14. Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas 15. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión 16. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo 	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Un poco en de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Un poco desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Totalmente desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table> <p>TA (X) TD ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										
<p>Dimensión: Motivación Inspiracional</p> <ol style="list-style-type: none"> 17. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo 18. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás 19. Trato de mostrar el futuro de modo optimista 20. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas 	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td>Un poco en de acuerdo</td> <td style="text-align: center;">4</td> </tr> <tr> <td>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">3</td> </tr> <tr> <td>Un poco desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> <tr> <td>Totalmente desacuerdo</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table>	Totalmente de acuerdo	5	Un poco en de acuerdo	4	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	Un poco desacuerdo	2	Totalmente desacuerdo	1
Totalmente de acuerdo	5										
Un poco en de acuerdo	4										
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3										
Un poco desacuerdo	2										
Totalmente desacuerdo	1										

<p>21. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales</p> <p>22. Construyo una visión motivante del futuro</p> <p>23. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.</p> <p>24. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.</p> <p>25. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones</p>	<p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>					
<p>Dimensión: Influencia Idealizada</p> <p>26. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas</p> <p>27. Expreso mis valores y creencias más importantes</p> <p>28. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace</p> <p>29. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida</p> <p>30. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo</p> <p>31. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago</p> <p>32. Intento ser un modelo a seguir para los demás</p> <p>33. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención</p>	<p>Escala de medición:</p> <table border="1" style="float: right;"> <tr><td>5</td></tr> <tr><td>4</td></tr> <tr><td>3</td></tr> <tr><td>2</td></tr> <tr><td>1</td></tr> </table> <p>Totalmente de acuerdo</p> <p>Un poco en de acuerdo</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>Un poco desacuerdo</p> <p>Totalmente desacuerdo</p> <p>TA (X) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>	5	4	3	2	1
5						
4						
3						
2						
1						



JUEZ EXPERTO
CEP 44268

CARTILLA DE VALIDACION DE ENCUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

1	NOMBRE DEL JUEZ: Lilia Jannet Saldarriaga Sandoval									
2	PROFESIÓN	Enfermera								
3	TITULO Y /O GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Doctor en Enfermería								
4	ESPECIALIDAD	Enfermería en Cuidados Intensivos								
5	EXPERIENCIA PROFESIONAL (en años)	16								
6	INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Hospital Regional Lambayeque								
7	CARGO	Enfermera								
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN										
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y AUTOTRASCENDENCIA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CONTEXTO COVID 19, HOSPITAL PÚBLICO. LAMBAYEQUE 2020										
8.NOMBRE DEL TESISISTA: Medina Quispe Adita Rocío										
9 INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta									
10.OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Determinar la relación entre liderazgo transformacional y autotranscendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19 del hospital regional Lambayeque 2020.									
Evalúe cada ítem del instrumento marcando con un aspa X en "TA" si está totalmente de acuerdo o con el ítem "TD" si está totalmente en desacuerdo, si está en totalmente en desacuerdo por favor especifique sus sugerencias. Gracias										
11.DETALLE DEL INSTRUMENTO		JUICIO								
ESCALA AUTOTRASCENDENCIA										
1. Con pasatiempo e intereses que puedo disfrutar 2. Aceptándome a mí mismo a medida que envejezco 3. Involucrado con otras personas o con mi comunidad, cuando es posible 4. Ajustándome bien a mi actual situación de vida 5. Ajustándome a los cambios de mis capacidades físicas 6. Compartiendo mi sabiduría o experiencia con otros 7. Encontrándole significado a mis experiencias pasadas 8. Ayudando de alguna manera a las personas jóvenes o a otros 9. Interesado en seguir aprendiendo de otros 10. Dejando de lado algunas cosas, que alguna vez pensé que eran cosas importantes 11. Aceptando la muerte como parte de la vida	TA (x) TD() Escala de medición: <table border="1"> <tr> <td>Para nada</td> <td align="center">1</td> </tr> <tr> <td>Algo</td> <td align="center">2</td> </tr> <tr> <td>Poco</td> <td align="center">3</td> </tr> <tr> <td>Mucho</td> <td align="center">4</td> </tr> </table> SUGERENCIAS:		Para nada	1	Algo	2	Poco	3	Mucho	4
Para nada	1									
Algo	2									
Poco	3									
Mucho	4									

<p>12. Encontrando significado en mis creencias espirituales</p> <p>13. Permitiendo que otros me ayuden cuando puedo necesitarlo</p> <p>14. Disfrutando mi ritmo de vida</p> <p>15. Dándole vueltas a mis sueños o a mis metas que no alcancé en el pasado</p>	
--	--



JUEZ EXPERTO
CEP 44268

Anexo I: PROPUESTA

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

ESCUELA DE POSGRADO



MODELO DE PROPUESTA: LIDERANDO CON AUTOTRASCENDENCIA

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN ENFERMERÍA**

AUTOR

ADITA ROCIO MEDINA QUISPE

Chiclayo, 2022

1. INFORMACIÓN GENERAL

NOMBRE DE LA PROPUESTA: “LIDERANDO CON AUTOTRASCENDENCIA”

DIRIGIDO A: LICENCIADOS DE ENFERMERÍA.

AUTOR: ADITA ROCIO MEDINA QUISPE

2. PRESENTACIÓN

En la actualidad, la enfermería ejerce un liderazgo que plantea un medio para incrementar el conocimiento, la experiencia y las capacidades que los profesionales necesitan para facilitar la resolución de problemas con miras a objetivos comunes mientras comparten relaciones laborales con distintos equipos de trabajo, diferentes situaciones y contextos. Referirse a liderazgo lleva a recorrer el mar de vivencias de un ser humano que, desde su formación del pregrado, sumado a sus experiencias de aprendizaje hasta el perfeccionamiento del mismo incluido la capacitación continua, el afloro de vivencias, las caídas, los asertividades logran madurar un líder innato con una misión idealizada producto de su amor a la amada profesión.

Según Bennis, citada por Huber 2020^N refiere, que la calidad de vida depende de la calidad de los líderes ; quien apunta tres razones importantes: el carácter de cambio de la sociedad, la falta de confianza en la integridad de las instituciones y la responsabilidad relacionada con eficacia de las organizaciones; siendo importante un liderazgo eficaz en enfermería debido a su repercusión sobre la vida laboral de quienes se dedican a ella, ya que actúa como factor estabilizador en los procesos de cambio constante, y porque refuerza la productividad y la calidad de la prestación sanitaria de enfermería^N.

Es por ello que, siendo enfermería una profesión de servicio con un cuerpo de conocimientos que toma de otras ciencias para complementar y fundamentar de manera científica el quehacer del cuidado, es necesario considerar que como columna vertebral del sistema sanitario se reivindique al profesional de enfermería, puesto que, la prestación de los servicios implica la organización y coordinación de actividades complejas y que usan sus capacidades

de gestión para reflejar calidad, calidez en el logro de objetivos; enmarcados en una misión y visión global de la realidad en la cual el ser humano no lograría aportar a la profesión sin antes autotranscender.

En este contexto, el estudio liderazgo transformacional y autotranscendencia del profesional de enfermería en el contexto Covid 19, desarrollado en las áreas críticas del hospital regional Lambayeque, mostró que muestra que el 23.3% de enfermeras con alto nivel de liderazgo transformacional tienden hacer autotranscendencia con tenencia de vulnerabilidad o considerándose como vulnerabilidad alta, lo cual es preocupante sobre todo en personas que se encuentran trabajando en áreas críticas donde el modo de trabajo es altamente estresante, viviendo al filo de la muerte e impregnado los sentidos en la lucha por la sobrevivencia de los cuadros más graves de la enfermedad en el contexto Covid 19 se hace oportuno tomar como referencia los resultados ya referidos; es por ello la investigadora presenta un modelo de propuesta integrativa a raíz de los resultados el cual es titulada: **“Liderando con autotranscendencia”**. Esta proposición abarca un conjunto de sucesos encaminadas a perfeccionar el liderazgo de los enfermeros teniendo en cuenta el desarrollo de su autotranscendencia, y está basada en el modelo de Bass & Avolio y Pamela Reed

3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA.

El profesional de enfermería líder al ejercer el cuidado de enfermería desde la gestión de los procesos, abarca la aproximación de quien guía la acción e inicia con la voluntad y actitud del ser enfermero y de esta manera se convierte en una acción compleja combinación de procesos, estructuras, tecnologías e interacciones humanas que se enmarcan en el contexto del sistema de salud aunado al liderazgo formativo desde el pre grado. En tal sentido, las acciones que caracterizan al enfermero interiorizan en su autotranscendencia desde que emerge la acción de cuidar como proceso y afecta de por sí el clima y cultura organizacional de la institución.

Un modelo interesante que anuncia Bass & Avolio, tiene su base en cuatro aspectos fundamentales: satisfacción de las necesidades de los trabajadores, contribución al desempeño de la organización, presentación de las necesidades al más alto nivel de la administración y la percepción que tiene el equipo sobre el líder como miembro del mismo. Es importante la sostenibilidad o viabilidad del proceso; en la cual el entorno o el medio que rodea al profesional enfermero marca un hito importante al adaptarse a las estructuras y cambios del entorno en el que se desempeña para mantenerse en el tiempo y que se expresa en el liderazgo transformacional a través del efecto cascada mediante el cual el líder contribuye al desarrollo de sus compañeros de trabajo que dependen en la línea jerárquica del proceso y ellos a su vez respondan de manera proactiva frente a los cambios.

La contribución al desempeño de la organización, que se entiende como indicadores de gestión, aquí nace que el liderazgo va de la mano con la gestión de los procesos, el cual es importante conocer para rediseñar de manera adecuada a quienes seguirán la misión y visión institucional, que constantemente evalúan las medidas de desempeño económico y operacional entre los cuales se encuentran el factor de compromiso, rendimiento, efectividad, eficiencia de los recursos asignados para tal, lo que lleva a relacionar con la dimensión de motivación e inspiración del liderazgo transformacional

Motivación y nivel de compromiso de los colaboradores, o trabajadores del sector, mostrado como la categoría en que ellos comparten los modelos y supuestos mentales de la organización², lo que da como resultado la armonización entre el ser y el hacer, siendo manifestado en el acto de ejercer el liderazgo transformacional a través de las dimensiones de motivación e inspiración e -influencia idealizada o carisma.

Es importante también en el liderazgo, medir la percepción que tiene el equipo sobre el líder, la cual se mide en el modelo FRL mediante el instrumento de diagnóstico MLQ, el cual a través de sus resultados indica la mezcla de estilos de liderazgo aplicados y las áreas que se deben fortalecer, en una visión de 360 grados. Ello dará el sostén de satisfacción de las expectativas del grupo y la organización, siendo pieza clave para el emerger del liderazgo, y

da pie al ejercicio de la responsabilidad, la asistencia de la confianza y el logro de la eficacia y efectividad gerencial que todo líder debe proyectar.

4. Estructura de la propuesta



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Argyris, C. (2001) Sobre el aprendizaje organizacional. México: Oxford University Press
2. Avolio, B, & Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.
3. Bass, B. (1985) Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
4. Bass, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (1), 9-13.

Anexo J: Informe Turnitin

Liderazgo Transformacional

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	www.scielo.sa.cr Fuente de Internet	2%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	1%
8	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	1%
9	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	1%

10	index-f.com Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.redalyc.org Fuente de Internet	<1 %
13	beatrizmrn.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Santo Tomas Trabajo del estudiante	<1 %
16	www.tesis.uchile.cl Fuente de Internet	<1 %
17	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
<hr/>		
22	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
23	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo