



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo transformacional y administración del cambio de las
enfermeras de servicios críticos de emergencia y UCI del Hospital
Regional del Cusco 2017**

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Peña Loayza, Ivette (orcid.org/0009-0004-4537-1945)

ASESOR:

Dr. Rivas Loayza, Marco Antonio (orcid.org/00000-0002-2276-1164)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios.

Por su infinito amor al haberme permitido llegar a este punto, por ser mi fortaleza y calma en mis momentos difíciles, por poner en mi camino a todas aquellas personas que contribuyeron en el logro de mis objetivos.

A mis padres.

Mi madre Alicia Loayza, por ser mi ejemplo de perseverancia, mi apoyo incondicional, por creer en mí motivándome para ser una mejor persona y profesional, te amo.

Mi padre Alberto Peña, por apoyarme siempre en todo momento, por enseñarme el orden y disciplina en mis estudios y por quererme tanto.

A mis familiares.

A mi hermano Yamil Peña, por estar conmigo y su disposición de ayudarme siempre.

A mis abuelos Gaspar Loayza, por enseñarme que no existe límite de edad para seguir aprendiendo, a mi abuela María Chacara, por su preocupación y amor incomparable.

A Jean Paul Flores, por ser un apoyo incondicional y compartir los buenos y malos momentos.

A mis tías y primos por tanto cariño, y a todos aquellos que contribuyeron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

La autora.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad

Por permitirme estudiar y darme las facilidades para el desarrollo de mis conocimientos, brindándome motivación para la culminación de mis estudios.

A mis Maestros

Mi asesor Dr. Marco Rivas, por su apoyo constante frente a mis dudas, por haberme guiado en el desarrollo de la elaboración de mi trabajo de investigación.

Mis maestros por su aporte en cada etapa de mi formación académico.

Al Hospital Regional del Cusco

Por permitirme el acceso a la información y desarrollar los instrumentos necesarios para la elaboración de mi tesis.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo transformacional y administración del cambio de las enfermeras de Servicios Críticos de Emergencia y UCI del Hospital Regional del Cusco 2017”, con la finalidad de determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la administración.

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	VI
PRESENTACIÓN.....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS	X
ÍNDICE DE TABLAS	XI
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Realidad problemática.	15
1.2 Trabajos previos.....	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.3.1. Liderazgo transformacional	19
1.3.2. Administración del cambio.....	25
1.4 Formulación del problema.....	31
1.4.1. Problema general	31
1.4.2. Problemas específicos.....	31
1.5 Justificación del estudio	31
1.5.1. Pertinente	31
1.5.2. Relevante	32

1.5.3.	Oportunidad.....	32
1.5.4.	Factibilidad	32
1.6	Hipótesis	33
1.6.1.	Hipótesis General	33
1.6.2.	Hipótesis Especificas.....	33
1.7	Objetivos	33
1.7.1.	Objetivo General.....	33
1.7.2.	Objetivos Específicos	33
II.	MÉTODO	34
2.1	Diseño de investigación	34
2.2	Variables, Operacionalización.....	34
2.2.1.	Variables de estudio	34
2.2.2.	Operacionalización de variables.....	35
2.3	Población y muestra.....	37
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	37
2.4.1.	Técnicas e instrumentos.....	37
2.4.2.	Validez y confiabilidad.....	37
2.5	Métodos de análisis de datos.....	39
III.	RESULTADOS	40
3.1	Descripción	40
3.2	Resultados por variables.....	41
3.2.1.	Resultados de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional	41
3.2.2.	Resultados de las dimensiones de la variable administración del cambio	46

3.3	Contraste de hipótesis para correlación entre las variables liderazgo transformacional y administración del cambio	52
3.3.1.	Coeficiente de correlación de Spearman.....	52
IV.	DISCUSIÓN	72
V.	CONCLUSIONES	73
VI.	RECOMENDACIONES	74
VII.	BIBLIOGRAFÍA	75
VIII.	ANEXOS	78
	Anexo N° 01: Matriz de Consistencia	78
	Anexo N° 03: Matriz del Instrumento de Recolección de Datos.....	81
	Anexo N° 04: Instrumentos de Recolección de Datos	85
	Anexo N° 05: Constancia emitida por el Hospital Regional del Cusco que acredita la realización del estudio	89
	Anexo N° 06: Constancia de validez de expertos	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1:	Variable Liderazgo transformacional	42
Figura N° 2:	Dimensión influencia idealizada	43
Figura N° 3:	Dimensión motivación inspiracional	44
Figura N° 4:	Dimensión estimulación intelectual	45
Figura N° 5:	Dimensión consideración individual	46
Figura N° 6:	Variable administración del cambio.....	47
Figura N° 7:	Dimensión descongelamiento	48
Figura N° 8:	Dimensión cambio.....	49

Figura N° 9: Dimensión recongelamiento	50
Figura N° 10: Variable liderazgo transformacional	56
Figura N° 11: Variable administración del cambio	57
Figura N° 12: Correlacion de la dimensión influencia idealizada con las dimensiones de la variable administración del cambio.....	59
Figura N° 13: Correlación de la dimensión motivación inspiracional con las dimensiones de la variable administración del cambio.....	63
Figura N° 14: Correlación de la dimensión estimulación intelectual con las dimensiones de la variable administración del cambio.....	66
Figura N° 15: Correlación de la dimensión consideración individualizada con las dimensiones de la variable administración del cambio.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Puntuaciones y ponderación para la variable y dimensiones de liderazgo transformacional.....	40
Tabla N° 2: Puntuaciones y ponderación para la variable y dimensiones de administración del cambio.....	41
Tabla N° 3: Variable Liderazgo transformacional	41
Tabla N° 4: Dimensión influencia idealizada	42
Tabla N° 5: Dimensión motivación inspiracional.....	43
Tabla N° 6: Dimensión estimulación intelectual.....	44
Tabla N° 7: Dimensión consideración individual.....	45
Tabla N° 8: Variable administración del cambio	46
Tabla N° 9: Dimensión descongelamiento	47
Tabla N° 10: Dimensión cambio	48

Tabla N° 11: Dimensión recongelamiento	49
Tabla N° 12: Tabla de contingencia entre el liderazgo transformacional y la administración del cambio	51
Tabla N° 13: Liderazgo transformacional = administración del cambio	54
Tabla N° 14: Variable liderazgo transformacional	55
Tabla N° 15: Variable administración del cambio	57
Tabla N° 16: Correlación de dimensiones de las variables liderazgo transformacional y administración del cambio	58
Tabla N° 17: Dimensión influencia idealizada con dimensión descongelamiento	60
Tabla N° 18: Dimensión influencia idealizada con dimensión cambio	61
Tabla N° 19: Dimensión influencia idealizada con dimensión recongelamiento	62
Tabla N° 20: dimensión motivación inspiracional con dimensión descongelamiento	63
Tabla N° 21: Dimensión motivación inspiracional con dimensión cambio	64
Tabla N° 22: Dimensión motivación inspiracional con dimensión recongelamiento	65
Tabla N° 23: Dimensión estimulación intelectual con dimensión descongelamiento.....	66
Tabla N° 24: Dimensión estimulación intelectual con dimensión cambio	67
Tabla N° 25: Dimensión estimulación intelectual con dimensión recongelamiento	68
Tabla N° 26: Dimensión consideración individualizada con dimensión descongelamiento	69
Tabla N° 27: Dimensión consideración individualizada con dimensión cambio	70
Tabla N° 28: Dimensión consideración individualizada con dimensión recongelamiento	71

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo identificar de qué forma, el liderazgo transformacional guarda relación con la administración del cambio de las enfermeras de Servicios Críticos de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional del Cusco 2017, la cual representa un aporte para este establecimiento de salud, en aras de mejorar temas organizacionales hacia el personal de salud, los cuales pasan horas y horas preocupadas por el estado de salud y anímico de los pacientes.

Se considera de corte transversal puesto que el grupo de estudio se realiza únicamente con una sola evaluación del fenómeno de interés y realiza un corte en el periodo de tiempo para el estudio del fenómeno e identifica el tema liderazgo transformacional en relación a la administración del cambio en el personal de salud (enfermeras) en los Servicios Críticos de Emergencia y UCI de Hospital Regional del Cusco 2017.

La investigación se desarrolla en una muestra de 41 enfermeras, para la selección de los datos se hizo uso de la escala de Likert para las 02 variables, las cuales constan de 26 y 27 preguntas, que recogen la percepción de los encuestados respecto al tema liderazgo transformacional en relación a la administración del cambio en el personal de salud (enfermeras) en los Servicios Críticos de Emergencia y UCI de Hospital Regional de Cusco, seguidamente estos instrumentos fueron sometidos a un análisis de fiabilidad como es el coeficiente de correlación (Rho de Spearman).

En esta investigación, los resultados muestran correlaciones de nivel buena a alta en la variable independiente y dependiente, niveles de liderazgo transformacional y los niveles de administración del cambio, mediante los datos expresados por el programa estadístico SPSS, lo que conlleva a concluir que el procedimiento en las respuestas de los encuestados fue satisfactorio y sin presencia de sesgos que generan distorsiones en resultados.

Palabras Clave: *Gestión Pública, Liderazgo, Administración, Transformación.*

ABSTRACT

The objective of this research is to determine how transformational leadership is related to the management of change of critical emergency services nurses and the Intensive Care Unit (ICU) of the Regional Hospital of Cusco 2017, which represents a contribution for this Health Establishment, in order to improve organizational issues for the health personnel, who spend hours and hours worried about the health and mood of the patients.

It is considered a Transversal Level because the study group only makes an assessment of the phenomenon of interest and makes a cut in time for the study of the phenomenon and identifies the topic transformational leadership in relation to the management of change in the personnel of health (nurses) in critical emergency services and ICU of Hospital Regional de Cusco 2017.

The research is developed in a sample of 41 nurses, for the data collection was made use of the Likert scale for the 02 variables, which consist of 26 and 27 questions, which reflect the perception of respondents regarding the topic of leadership transformational in relation to the management of the change in the health personnel (nurses) in the critical emergency services and ICU of the Regional Hospital of Cusco, then these instruments were subjected to a reliability analysis such as the correlation coefficient (Rho de Spearman).

The results of the research show good to high correlations in the dependent and independent variables, transformation leadership levels and levels of change administration, through the data expressed by the statistical program SPSS, which leads to conclude that the procedure in Respondents' responses were satisfactory and without biases that generate distortions in results.

Keywords: *Public Management, Leadership, Administration, transformation.*

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, MARCO ANTONIO RIVAS LOAYZA, docente de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación, del ciclo IV; y revisor del trabajo académico titulado: Liderazgo transformacional y administración del cambio de las enfermeras de servicios críticos de emergencia y UCI del Hospital Regional del Cusco 2017

Del estudiante PEÑA LOAYZA, IVETTE, he constatado por medio del uso de la herramienta Turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Cusco, 10 de marzo de 2018



Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
Desarrollo del Proyecto de Investigación
DNI: 23951939